



ayming

business
performance
consulting

AYMING PRESENTA SU 9º BARÓMETRO EUROPEO DEL ABSENTISMO Y COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES

Madrid, 7 de septiembre de 2017.-

Un año más, **Ayming (grupo internacional de Consultoría en Business Performance)** presenta los resultados sobre su **9º Barómetro europeo del Absentismo y Compromiso de los trabajadores**, un estudio cuantitativo y cualitativo sobre la situación de los Managers y el compromiso laboral en España. Para su realización, se han llevado a cabo entrevistas a Managers (mandos intermedios) y trabajadores del sector privado en 8 países de la Unión Europea (Alemania, Bélgica, España, Francia, Italia, Países Bajos, Portugal y Reino Unido).

En esta edición, el barómetro se ha centrado en:

- **El compromiso de los Managers europeos** con su empresa y su papel en la implicación de los trabajadores.
- **La prevención del absentismo.**
- **La mejora de la calidad** del trabajo y las estrategias de gestión.

Hay que recordar que, si en el anterior Barómetro se concluía la fuerte correlación inversa entre el absentismo laboral y los valores de compromiso, satisfacción y nivel de implicación de los trabajadores, en el análisis de 2017 el principal objetivo es analizar la influencia que llega a tener el Manager en el compromiso y participación de los empleados en la empresa, así como en el proceso de motivación de los mismos

Los datos ofrecidos por este estudio nos muestran un panorama alentador para España. Tras el análisis de la percepción de los Managers de su propio compromiso y comportamiento en la empresa, las conclusiones obtenidas en esta edición del Barómetro son las siguientes:

- **Los Managers se ausentan menos por motivos de trabajo: un 26% frente al 55% del total de empleados. La causa principal son razones personales**, tales como su salud o la de sus familiares.
- **Los Managers europeos dicen ser más felices en el trabajo (86%) que el conjunto de la plantilla (74%).** Este nivel de cumplimiento es casi idéntico en todos los países, mientras que se observaron grandes variaciones entre los trabajadores de los diferentes países. Los factores que inciden en la felicidad de este colectivo son, entre otros, una mayor autonomía, la posibilidad de tomar decisiones, un mayor acceso a la información y una flexibilidad que en otros colectivos es más limitada o inexistente.
- **El 71% de los Managers europeos manifiestan estar comprometidos con el futuro de su empresa** (frente al 48% del resto de empleados). Al igual que en el Barómetro de 2016, en el Reino Unido el salario sigue siendo la principal motivación laboral (34%), frente al resto de Europa donde la causa principal es el contenido del trabajo.
- **El 90% de los Managers europeos recomendarían su empresa** a personas de su círculo de confianza, un porcentaje superior al promedio de los empleados que se consideran felices y comprometidos (79%). Esta cifra alcanza incluso el 94% en España y el 93% en Portugal.
- **El desarrollo y nivel de participación de los Managers está fuertemente correlacionado con la capacidad económica e innovadora de su empresa.** En los casos en los que la empresa atraviesa dificultades económicas, los Managers están menos satisfechos y comprometidos. Esta correlación no es la misma en el Reino Unido, donde la relación con el trabajo es más distante, ni en Portugal, donde el compromiso de los Managers parece elevado, independientemente del contexto económico de la empresa. Si los Managers



ayiming

business
performance
consulting

perciben que su empresa tiene capacidad de innovación, su motivación es significativamente superior (89%).

En resumen, como esta figura tiene un importante papel en la relación y compromiso de los empleados con el trabajo, el Barómetro de este año se ha focalizado en su gestión, así como en las acciones a acometer para mejorar el compromiso de sus equipos.

El Manager: impulsor de la política de mejora del compromiso eficaz e innovador de los trabajadores

El Barómetro Ayiming 2017, se basa en la premisa de la concienciación en cascada: el compromiso es una responsabilidad global, que ha de implicar a todos los colectivos de la compañía. Existen prácticas organizacionales que fomentan la coordinación y el trabajo en equipo:

- **Favorecer la participación de los empleados: lo que incrementa su nivel de compromiso** (el 94% de las empresas que lo puso en práctica han experimentado un aumento en su nivel de compromiso).
- **Establecer una comunicación bidireccional de mayor transparencia:** basada en la colaboración y donde cada idea o aportación es respetada y valorada, lo cual transmite confianza, etc. (en el 83% de las empresas que lo hicieron aumentó el nivel de compromiso).
- **Dar a los trabajadores la oportunidad de tomar decisiones dentro de su trabajo:** y poder desarrollar sus propias iniciativas dentro de la compañía, transmite confianza, genera bienestar y crea fidelidad hacia la empresa (el 97% de las empresas que lo hicieron aumentó el nivel de compromiso).
- **Mantener coherencia interna y externa entre lo que se dice y se hace por parte de Dirección:** es un aspecto con alto impacto en la credibilidad de los responsables de personas. (el 90% de las empresas que lo hicieron aumentó el nivel de compromiso de los mandos intermedios). El nivel de implicación de los trabajadores en la empresa, aumentó en el 37% de los casos, cuando los Managers son apoyados por sus superiores, frente al 5% cuando no lo están.
- **Favorecer y respetar la autonomía e iniciativa propia de los Managers:** un 38% de las empresas que han adoptado esta política ha experimentado un incremento de la implicación de los empleados.

Giovanni Grillo, Director General Internacional de la región Sur en **Ayiming**, ha comentado al respecto: *"Parece obvio, pero este estudio demuestra que el papel de los Managers es clave para el compromiso de los empleados. Las empresas deben invertir en el desarrollo del potencial de los mismos. Deben estar capacitados, apoyados por la Dirección de la compañía y disponer de los recursos necesarios en su día a día. De otro modo, será difícil generar el compromiso de sus equipos."*

"Además, - añadió Giovanni Grillo - se ha demostrado que los resultados son más evidentes cuando se concede a los Managers mayor libertad en sus prácticas e iniciativas. Es determinante para promover la calidad de vida en el entorno laboral."

Almudena Goulard, Head of HR Performance de España en **Ayiming**, añadió que: *"Nuestro propósito en Ayiming es acompañar a las empresas a dar lo que denominamos "un salto cuántico", en el cual todos son responsables de generar el cambio y en este caso el compromiso pasa a ser una labor de todos los miembros de la empresa"*.



ayming

business
performance
consulting

Giovanni

ha comentado al respecto que: " A día de hoy observamos un aumento en el número de Directores que experimentan y confirman la importancia e impacto que el compromiso de los empleados tiene en la compañía, llegando a considerarse una cuestión estratégica. A pesar de ello existe una discrepancia evidente entre las prioridades que establecen la Dirección General y las que establecen los managers.

Almudena Goulard añade "Nuestra experiencia en procesos de cambio y transformación nos permite afirmar que la manera de abordar los retos internos de las empresas está cambiando. Las compañías y sus directivos integran en su ADN (estrategia, objetivos y políticas), programas y valores basados en un liderazgo auténtico, que favorece las relaciones, la comunicación y colaboración, el bienestar laboral y personal. Cada empleado cuenta e influye en lo que le rodea. Desde Ayming acompañamos a las personas a ser conscientes de su estilo de liderazgo y de cómo impacta directamente en el compromiso de los equipos y en los resultados de la compañía.

Grillo

Hervé Amar, Presidente de Ayming, ha concluido diciendo que: "La edición 2016 del **Barómetro europeo del Absentismo y Compromiso de los trabajadores** realizado por **Ayming**, permitió revelar los mecanismos de absentismo y desvinculación con la empresa. La encuesta que hemos llevado a cabo en 2017 destaca el vínculo entre el nivel de compromiso y las buenas estrategias de gestión. Recomendamos que las empresas posicionen el desarrollo del potencial humano como una cuestión estratégica, lo que promoverá todas sus áreas de actuación. Los directivos deben hoy en día "invertir" en sus Managers y redefinir su papel dentro de la empresa, fijándoles como objetivo asegurar el compromiso de sus equipos. Pero sobre todo, que tengan más libertad e iniciativa en sus prácticas de gestión, mientras los apoyan. Ad El compromiso de los empleados es el origen de la calidad en el trabajo y del rendimiento a largo plazo".

Metodología del 9º Barómetro europeo del Absentismo y Compromiso de los trabajadores:

- Estudio cuantitativo del absentismo en Francia en 2016, en colaboración con el Grupo AG2R La Mondiale, con 82.000 empresas que emplean a 1.172.000 trabajadores.
- Estudio cualitativo paneuropeo Ayming-Kantar TNS, llevado a cabo en 8 países (Alemania, Bélgica, España, Francia, Italia, Países Bajos, Portugal, Reino Unido – con un total de 2.843 **Managers** que representan al sector privado en cada país).

Sobre Ayming

Ayming es un grupo internacional líder de Consultoría en Business Performance, fruto de la fusión de Alma Consulting Group y Lowendalmasai, implantado en 16 países: Bélgica, Canadá, China, República Checa, Francia, Alemania, Hungría, Gran Bretaña, Japón, Italia, Países Bajos, Polonia, España, Portugal, Eslovaquia y Estados Unidos. En 2016, El Grupo, que emplea a 1.500 personas, alcanzó unas ventas de 164 millones de euros. **Ayming** aporta a las empresas apoyo estratégico y operativo para hacer desarrollar y mejorar de forma duradera su competitividad global, en cuatro grandes áreas de especialización: Recursos Humanos, Operaciones, Finanzas & Innovación. La misión de **Ayming** se centra en el acompañamiento de la prevención y gestión de riesgos (asegurar), la optimización de los procesos, la organización y las finanzas (acelerar), el desarrollo de las estrategias de crecimiento y la reasignación de recursos (anticipar).

Para más información:

AYMING
Jorge Méndez
Director de Marketing y Comunicación
E-mail: jmendez@ayming.com
Tel: 91 575 03 01

ARIADNE COMUNICACIÓN
Isabel Pino Díaz
Responsable de Prensa
ipino@ariadne-comunicacion.com
Tel: 91 557 03 24/627 502 536