

## El Informe sobre Resiliencia de Aon revela que solo el 30% de los empleados son resilientes

**El 77% de las empresas españolas está de acuerdo en que ofrecer programas de bienestar mejora la motivación, el rendimiento y la productividad de los empleados, aumentando su resiliencia**

- Los empleados con poca resiliencia tienen un nivel de engagement un 55% más bajo
- El análisis de la respuesta inicial al COVID-19 indica que solo el 34% de las organizaciones que no cuenta con programas de salud o bienestar animó a su plantilla a trabajar en remoto, frente al 63% de las organizaciones que sí cuenta con un programa definido
- El informe recoge la opinión de 2.500 empleados y empleadores de Reino Unido, Francia, Italia, Holanda y España

14 de septiembre 2020 – Un nuevo [Informe de Resiliencia de Aon](#) (NYSE: AON), empresa global líder en servicios profesionales que ofrece un amplio abanico de soluciones de riesgos, capital humano y salud, analiza la opinión de empleados y empresas de cinco de los principales países de Europa, detectando que sólo el 30% de los empleados son resilientes, y mostrando además que el nivel de resiliencia puede triplicarse cuando las empresas adoptan un enfoque integral a la hora de implantar medidas y programas de apoyo para sus personas. Los empleados con poca resiliencia muestran un nivel de engagement un 55% más bajo y tienen un 42% menos de probabilidades de querer permanecer en su actual empresa. En España los datos son similares, con un 29% de los empleados resilientes.

Los datos del informe fueron recogidos a lo largo del mes de marzo de 2020 en el contexto de la pandemia mundial de coronavirus (COVID-19), con participantes en Reino Unido, Francia, Italia, Holanda y España.

El [Informe de Resiliencia](#) revela que a pesar de que las iniciativas de salud y bienestar están bien consideradas por los empleadores, con un 80% reportando que están de acuerdo en que son beneficiosas para sus organizaciones, los programas no dan como resultado la creación de una fuerza laboral resiliente. Según los datos obtenidos por Aon, solo el 30% de los empleados encuestados son resilientes de acuerdo con tres indicadores básicos: el sentido de seguridad, el sentido de pertenencia y la capacidad de los empleados para alcanzar su potencial. La resiliencia en un entorno laboral significa que las personas pueden adaptarse mejor a situaciones adversas, gestionar el estrés y mantener la motivación, lo que permite a las organizaciones gestionar mejor el cambio.

La investigación muestra, sin embargo, que el 42% de todos los empleados encuestados no se siente seguro en el trabajo, el 52% no siente orgullo de pertenencia y el 55% no siente que puede alcanzar su potencial, siendo los datos para España muy similares.

Las empresas europeas que venían haciendo más por la salud y el bienestar de sus plantillas han sido más propensas a adoptar medidas significativas y rápidas para garantizar la seguridad y el bienestar de su fuerza laboral durante las primeras semanas del COVID-19. Si bien la mayoría de los empleadores realizaron alguna acción, aquellos con enfoques amplios sobre el bienestar fueron capaces de hacer mucho más. En el nivel más básico, sólo el 34% de las organizaciones sin un programa de salud y bienestar animó a su personal a trabajar desde casa, en comparación con el 48% de las organizaciones que ya contaban con algunas iniciativas sobre la salud y el bienestar y el 63% de las organizaciones que tenían implantado un programa amplio.

**Gonzalo Martínez Coco**, Director de Wellbeing de Aon España, afirma: “El bienestar de los empleados no es un concepto nuevo, pero sí reciente y todavía en desarrollo en muchas compañías. Ahora, con la pandemia de COVID-19, su ámbito ha evolucionado hacia el concepto de resiliencia, pues es ahora cuando los líderes de las compañías, y todos nosotros, somos mucho más conscientes de nuestras debilidades y de la necesidad de trabajar nuestra capacidad, y por ende la de las empresas, de aceptar y adaptarnos a los cambios”.

**Geoffrey Kuhn**, vicepresidente senior y actuario de Health Solutions, Aon, afirma: “Los resultados del informe muestran y demuestran que los programas de bienestar son valorados positivamente por las empresas y que ayudan a mejorar positivamente la resiliencia de los empleados. Pero también nos indican que sin una planificación estratégica no se logra mejorar la resiliencia de la fuerza laboral, que será la que al final determine el futuro de la empresa y que esta prospere, se adapte o acabe desapareciendo.”

Aon define a los empleados comprometidos como aquellos que muestran entusiasmo por su trabajo, que están motivados, y que sienten que permanecerán en su empresa con un orgullo real de pertenencia. Si un empleado cumple con todos estos factores, se define como comprometido. En esta línea, el 71% de los empleados resilientes cumple con la definición de empleado comprometido, mientras que solo el 16% de los no resilientes la cumple, lo que supone una brecha del 55%.

La investigación también indica que la resiliencia se triplica cuando las empresas implementan un programa integral de bienestar que respalda tanto las necesidades físicas como las sociales, emocionales, financieras y profesionales. Solo el 15% de los empleados es resiliente dentro de organizaciones que no ofrecen iniciativas de bienestar, el 29% es resiliente si se ofrece algún tipo de programa de bienestar, y el 45% de los empleados lo es si trabaja para una empresa que ofrece un programa integral de bienestar.

**Andrew Cunningham**, CCO de EMEA, Health Solutions, Aon, añade: “Si bien las organizaciones pueden sentirse más expuestas ahora, la realidad es que la fuerza laboral asume siempre este tipo de riesgo. Las personas que no priorizan su salud y bienestar pueden ser más vulnerables a enfermedades a largo plazo (cánceres, diabetes, enfermedades cardíacas) y, en el caso del COVID-19, mayor impacto de una nueva enfermedad. Enfermedades de salud mental como la depresión, que por sí sola se estima que cuesta a la economía global más de 1 trillón americano de dólares<sup>1</sup>, han sido valoradas más recientemente, pero la pandemia, de nuevo, las ha convertido en centro de atención. Parece difícil asumir que haya sido una lucha convencer a los líderes de que consideraran el bienestar como algo más que un ejercicio para cubrir el expediente. Pero lo ha sido, y para algunos, todavía lo es”.

“Ya había muchos desafíos a los que se enfrentaban los líderes empresariales. Desde el daño potencial a la marca y la reputación, pasando por la complejidad constante de la adquisición, retención y desarrollo del talento en un momento de cambio acelerado, aunque muchos de estos palidecen hasta la insignificancia en comparación con el desafío de la desaceleración económica global causada por COVID-19”.

Acceda al informe completo [Rising Resilient aquí](#).

<sup>1</sup>Mental health in the workplace, WHO, 2019

#### **Acerca de Aon**

Aon plc (NYSE: AON) es una empresa líder en servicios profesionales globales que ofrece un amplio abanico de soluciones de riesgos, capital humano y salud. Nuestros 50.000 empleados en 120 países desarrollan al máximo las posibilidades de nuestros clientes utilizando data & analytics propios que nos permiten ayudar a reducir la volatilidad y mejorar los resultados. Para conocer más visite <http://www.aon.es> o nuestra plataforma de contenidos [NOA](#).

#### **Sigue a Aon España en las redes sociales:**

[www.twitter.com/Aon\\_Espana](http://www.twitter.com/Aon_Espana) / [www.facebook.com/aon.espana1](http://www.facebook.com/aon.espana1) / <https://www.linkedin.com/company/aon>

#### **Contacto:**

Aon /Dirección de Comunicación [dcomunic@aon.es](mailto:dcomunic@aon.es)  
91 340 51 41 / 629 66 50 63