

Estudio de las **Causas Raíz** del Compromiso de los empleados en España

Noviembre 2024



Índice



1. **Importancia de medir el compromiso de los trabajadores:**

- Impacto en los resultados
- Satisfacción no es lo mismo que compromiso
- Compromiso de los empleados en España

2. **Estudio de las causas raíz del compromiso:**

- Objetivo del estudio
- Encuesta P&A Engagement Root
- Índice de compromiso
- Las causas raíz

3. **Participa en el estudio de las causas raíz del compromiso:**

- Objetivo del estudio
- Encuesta P&A Engagement Root
- Índice de compromiso
- Las causas raíz



Importancia de medir el compromiso de los trabajadores



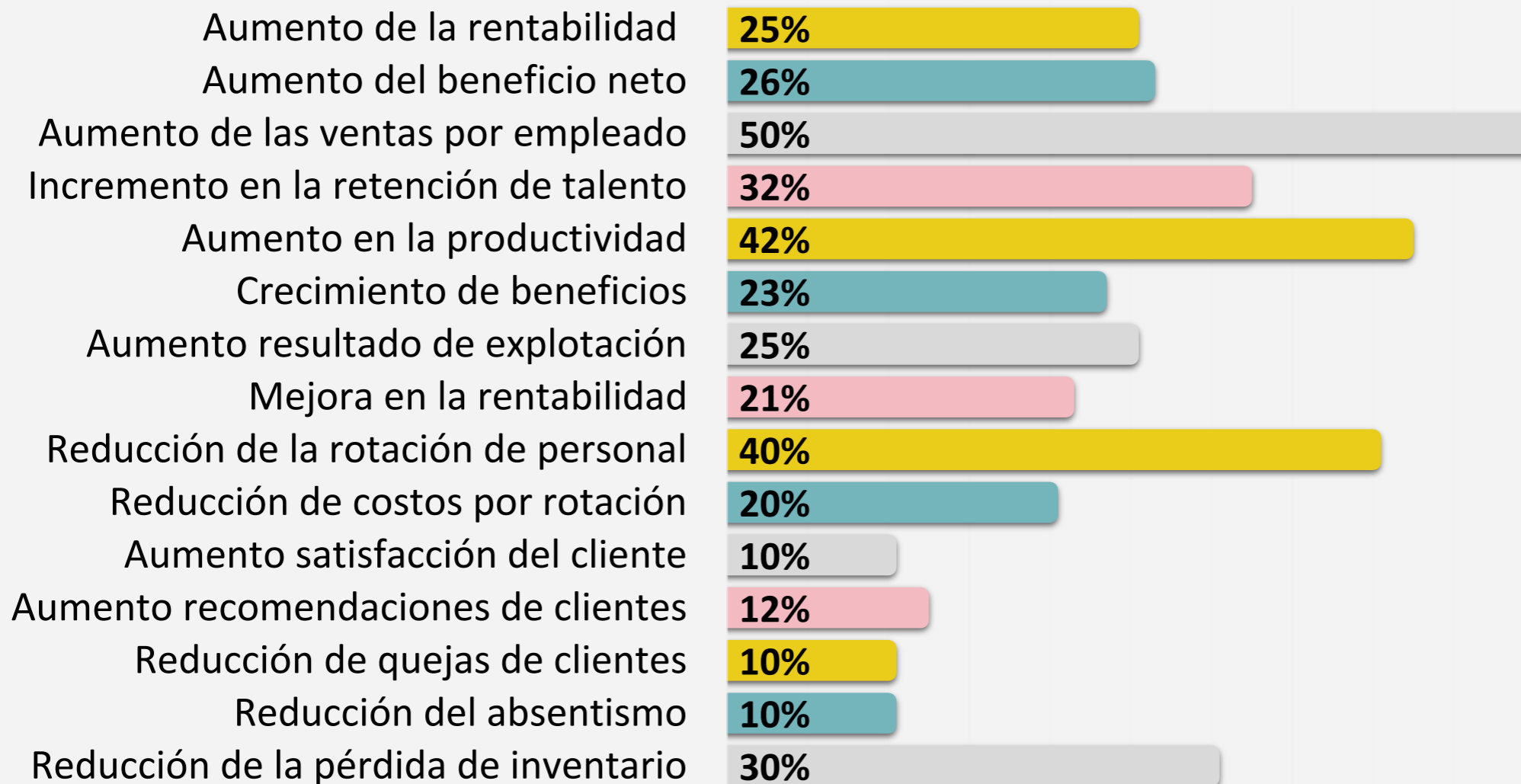
El compromiso de los empleados es una **métrica clave** para el éxito de una organización

El compromiso de los empleados es un indicador clave de la efectividad de las organizaciones. Múltiples investigaciones en las últimas décadas muestran una **estrecha relación entre compromiso y resultados empresariales.**

Integrar la métrica de compromiso de los empleados en el cuadro de mando de la compañía permite a las organizaciones identificar áreas de oportunidad y desarrollar estrategias para **promover un entorno de trabajo más comprometido, más sostenible y más eficiente.**



¿Qué **impacto** tiene el compromiso?



Fuentes:

- Deloitte, "The Proven Links Between Employee Experience and Financial Performance", 2021;
- Deloitte, "2023 Global Human Capital Trends", 2023;
- Gallup, "State of the Global Workplace", 2023;
- Harvard Business Review Press, "The Case for Good Jobs: How Great Companies Bring Dignity, Pay, and Meaning to Everyone's Work", 2023;
- Oxford Wellbeing Research Centre, "Employee wellbeing, productivity, and firm performance: Evidence from 1.8 million employees", 2019;
- Mercer, "Employee Experience in 2023: The New Imperative for Business Success", 2023;
- PwC, "The Future of Work: A Journey to 2022", 2022; Harvard Business Review, "The Impact of Employee Engagement on Performance Revisited", 2019;
- Aon, "Global Employee Engagement Trends", 2023;
- Willis Towers Watson, "Global Workforce Experience Survey", 2022

El compromiso es una **carretera de doble vía**

Muchas organizaciones utilizan encuestas para medir la satisfacción de sus empleados, sin embargo: **¿Es lo mismo estar satisfecho que estar comprometido?**



La satisfacción es una **carretera de dirección única:**

- ¿Qué puede hacer la empresa por mí?
- ¿Me satisface lo que obtengo a través de ella?



El compromiso va mucho más allá que la **satisfacción.** Es una

- carretera de doble sentido:
- ¿Qué hace la organización por mí y qué puedo hacer yo por ella?
 - ¿Qué podemos construir juntos?



Satisfacción \neq Compromiso



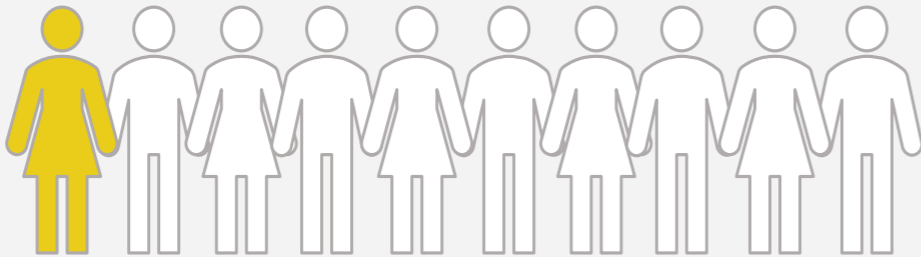
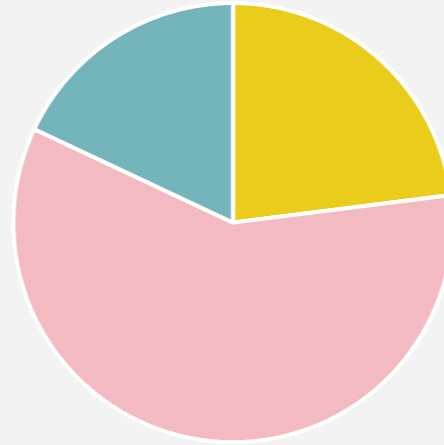
Una persona puede estar razonablemente satisfecha en su trabajo e irse a otro si le ofrecen algo más.

Del mismo modo que una persona satisfecha también puede no estar plenamente implicada para con su rol y la organización.

En las organizaciones queremos personas satisfechas Y COMPROMETIDAS

Compromiso de los empleados Global vs. España

- En 2023, a nivel global, solo el **23%** de los trabajadores afirma estar comprometido.
- El **59%** no está comprometido y el **18%** está activamente no comprometido.
- En **Europa** el dato es todavía más preocupante: solo el **13%** de los trabajadores está comprometido. Y dentro de Europa, **España** es el 4º país a la cola. **Solo 1 de cada 10 españoles** está comprometido con su organización



Fuente:

2023; Gallup, "State of the Global Workplace", 2023:

?

Con estos datos, es necesario seguir haciéndonos más preguntas:

- ¿Qué hace que una persona esté comprometida?
- ¿Qué factores influyen?
- ¿Son los mismos para cada organización?



Estudio de las Causas Raíz del Compromiso:

**P&A
Engagement
ROOT**

Objetivos del Estudio de las Causas Raíz del Compromiso en España



En Grupo P&A, alineados con nuestra misión de aportar ciencia al arte de dirigir, vamos a realizar el estudio más extenso realizado hasta la fecha para identificar **cuáles son las causas raíz** que impulsan el compromiso de los trabajadores en España.



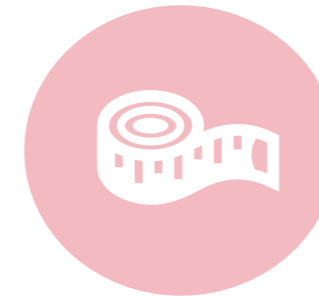
1. Obtener un retrato del estado del compromiso en las organizaciones en España.



2. Comparar los datos con las tendencias mundiales.



3. Identificar qué causas raíz generan más impacto en España.



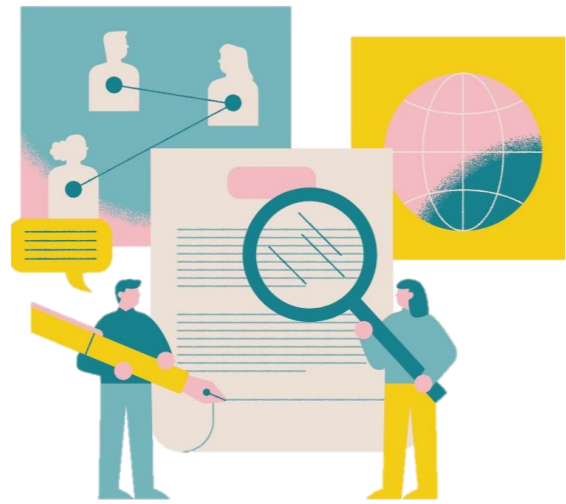
4. Crear una norma España que permita a las organizaciones compararse con percentiles globales y nacionales.



5. Trazar líneas de acción comunes en base a las tendencias identificadas.

Encuesta P&A Engagement ROOT

La encuesta de compromiso de **P&A Engagement ROOT** es la combinación de dos elementos clave que garantizan su robustez y fiabilidad:



Encuesta Louis Allen Worldwide (LAW):

Encuesta culturalmente neutra diseñada tras años de investigación, destaca por su capacidad única de medir el impacto de cada causa raíz en el índice de compromiso. Es una de las herramientas más robustas en el estudio del compromiso laboral que existen hasta la fecha.

La experiencia de Grupo P&A:

Con más de 30 años trabajando de la mano con organizaciones, Grupo P&A ha adaptado la encuesta LAW, recogiendo los cambios sociales y laborales del contexto actual, e incorporando las nuevas formas de entender las relaciones profesionales y las motivaciones de los trabajadores hoy en día.

¿Qué mide la encuesta P&A Engagement ROOT?

La encuesta contiene 53 ítems. Ocho de los 53 ítems miden el compromiso en sí. El promedio de estos ocho elementos sirve para obtener el Índice de Compromiso (IC). **Su consistencia universal conforma una norma de referencia global con la que comparar los resultados.**

Los 45 elementos restantes miden **15 causas raíz** que impactan en el compromiso de forma distinta en cada organización, pues cada empresa es diferente.

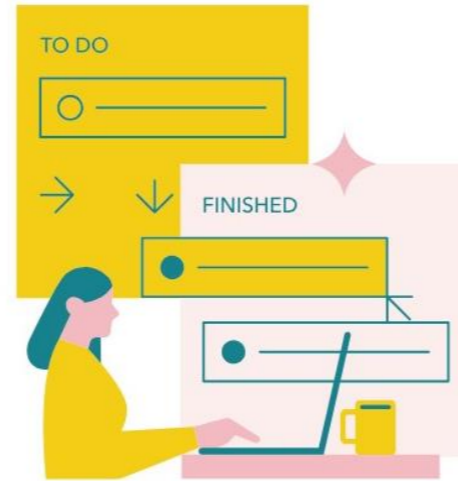
La encuesta P&A Engagement ROOT incluye una robusta herramienta de medición que utiliza un análisis estadístico riguroso para identificar **las causas del compromiso y su nivel de impacto**, y no solo las causas con puntuaciones más bajas.



Índice de Compromiso **P&A Engagement ROOT**



El índice de compromiso (IC) se divide en dos dimensiones:



MOTIVACIÓN

Disposición de una persona para hacer bien su trabajo, involucrarse en la tarea y hacer un esfuerzo extra cuando es necesario.



VINCULACIÓN

Grado en el que a la persona le importa la empresa en la que trabaja, si desea que tenga éxito y hacer carrera dentro de la misma.

Las causas raíz que generan compromiso

Cada empresa funciona como un sistema de características únicas. Lo que hace que las personas estén comprometidas en una organización no es igual a lo que compromete a los empleados de otra.

El análisis de los resultados de la encuesta **P&A Engagement ROOT** nos descubre qué causas raíz influyen más en el compromiso de nuestra organización. **El análisis de datos nos señala no solo la importancia relativa de las causas raíz, sino también el impacto de cada una de ellas sobre el compromiso de los empleados, lo que facilita la fijación de los objetivos de mejora y la estrategia a seguir.**

TIPOS DE CAUSAS RAÍZ



de la compañía:

- Equipo directivo
- Desarrollo profesional
- Medios de trabajo
- Compensación
- Formación y aprendizaje



del responsable directo:

- Coordinación y seguimiento
- Apoyo
- Autonomía y confianza
- Reconocimiento
- Satisfacción del trabajo



mutuos:

- Claridad y contribución
- Orgullo y reputación
- Bienestar laboral
- Seguridad psicológica
- Colaboración





Participa en el estudio de las Causas Raíz del Compromiso

¿Quién puede participar en este estudio?

Buscamos empresas de **más de 200 trabajadores** interesadas en conocer y mejorar el compromiso de sus trabajadores lo que derivará en una mejora de sus resultados.

Cada empresa que participe en el estudio obtendrá:

- **Índice de compromiso** de la organización o división comparado con la norma nacional e internacional
- Valor de cada una de las **causas raíz**
- **Impacto de cada causa raíz** en el índice de compromiso de la organización.
- **Recomendaciones** de acciones a implementar para la mejora del compromiso en la empresa



Claves para que la encuesta sea **eficaz**



La encuesta debe proporcionar datos procesables y significativos.



La tasa de respuesta ha de ser honesta y suficiente.



La comunicación a la organización es clave y debe realizarse previa al lanzamiento y una vez que se tengan los resultados.



La empresa debe tomar las medidas adecuadas para responder a las necesidades identificadas.

Pasos en la participación en el estudio



¿Quieres participar?