



# Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2016

El compromiso de los empleados continúa en crecimiento, pero predomina la inestabilidad



# Resumen Ejecutivo

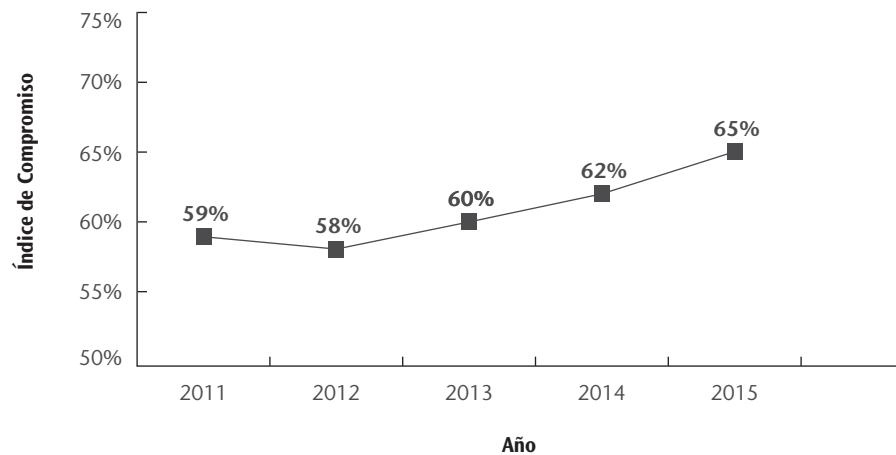
## El compromiso de los empleados continúa en crecimiento, pero predomina la inestabilidad

Alrededor del mundo, el compromiso de los empleados, indicador crítico de negocio, está incrementando. A pesar de la difícil situación en Estados Unidos, la incertidumbre económica en Europa, y los desafíos de negocio en otras partes del mundo, el Índice Global de Compromiso de los Empleados de Aon Hewitt incrementó de 62% a 65%. Esto son buenas noticias para los CEO's, Directores de Recursos Humanos y gerentes en todas partes. Sin embargo, realizando un análisis más detallado en el estudio Global de Compromiso de los Empleados de Aon Hewitt se muestra una inestabilidad significativa por país que indica que no todos los ejecutivos podrán celebrar.

### Tendencias Globales en el Compromiso de los Empleados

*El compromiso de los empleados ha incrementado seis puntos a nivel global en los últimos cuatro años. La mitad de ese incremento ocurrió en el pasado año.*

■ Compromiso Global



# Definición de Compromiso en los Empleados

El concepto de compromiso de los empleados a menudo se confunde con satisfacción o felicidad, sin embargo, la definición verdadera tiene un significado más profundo. El compromiso en los empleados se define como “el nivel de inversión psicológica del empleado en su organización.” El estudio muestra que sólo cerca del 50% de los empleados reportaron individualmente que conocen qué es el compromiso de los empleados. Sin embargo, lograr que todos los empleados entiendan qué es el compromiso y cuál es la responsabilidad de cada persona el ser dueño de su propio compromiso es un primer paso crítico para que una organización pueda crear una cultura de compromiso.

El Estudio Global del Compromiso de los Empleados mide el compromiso de los empleados basado en el modelo de Hablar, Permanecer, Contribuir. A los empleados se les pregunta:

- Si ellos **“Hablan”** de cosas positivas de su organización y actúan como promotores
- Si tienen la intención de **“Permanecer”** en su organización por un período prolongado
- Si buscan **“Contribuir”** con su mejor esfuerzo para ayudar a que la organización sea exitosa

## Acerca de este Estudio

Cada año, Aon Hewitt mide el compromiso de los empleados para más de 1,000 organizaciones alrededor del mundo. Este estudio se llevó a cabo utilizando datos de las respuestas de más de tres millones de empleados en el 2014 y de las respuestas de más de cuatro millones en el 2015. Las respuestas provienen desde organizaciones con menos de 100 empleados hasta organizaciones más complejas con cientos de miles de empleados. Más de 60 industrias están representadas en este estudio.

## El Modelo de Compromiso de Aon Hewitt

Basándose en las respuestas de los empleados a una serie de factores en este modelo, se puede determinar cuán comprometido o no comprometido está el empleado. Este estudio resume las tendencias mostradas por el compromiso de los empleados en el último año al utilizar las respuestas de más de cuatro millones de empleados alrededor del mundo. Adicionalmente al compromiso de los empleados, este estudio también mide 15 dimensiones que son críticas para tener un lugar efectivo de trabajo. Estas dimensiones son la Propuesta de Valor para el Empleado (PVE), Reputación, Oportunidades de Carrera, Colaboración, Diversidad e Inclusión, Empoderamiento/Autonomía, Infraestructura Disponible, Procesos y Recursos, Capacitación y Desarrollo, Liderazgo, Gestión del Desempeño, Remuneración y Reconocimiento, Alta Gerencia, Talento y Plantilla de Personal, Satisfacción en el Trabajo y Balance Vida/Trabajo.

### Modelo de Compromiso de Aon Hewitt



# Hallazgos Clave

## Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados

### Global

Compromiso 2015

**59%** ↑+3pts

#### Principales Impulsores de Compromiso

Infraestructura disponible	↑ +1
PVE	↑ +3
Remuneración	↑ +5
Reconocimiento	↑ +4
Oportunidades de carrera	↑ +4

#### Impulsores de Mayor Aumento Positivo

Remuneración y reconocimiento	↑ +5
Balance / vida trabajo	↑ +4
Gestión de desempeño	↑ +4
Capacitación y desarrollo	↑ +4
Oportunidades de carrera	↑ +4

### América del Norte

Compromiso 2015

**65%** ↑+1pts

#### Principales Impulsores de Compromiso

PVE	↑ +5
Talento y plantilla de personal	↑ +3
Infraestructura disponible	↔ 0
Oportunidades de carrera	↑ +5
Gestión de Desempeño	↑ +9

#### Impulsores de Mayor Aumento Positivo

Gestión de desempeño	↑ +9
Balance / vida trabajo	↑ +5
Satisfacción en el trabajo	↑ +5
Oportunidades de carrera	↑ +5
PVE	↑ +5

### América Latina

Compromiso 2015

**72%** ↑+1pts

#### Principales Impulsores de Compromiso

Oportunidades de carrera	↑ +4
Alta Gerencia	↑ +3
Remuneración y reconocimiento	↑ +4
Capacitación y desarrollo	↑ +6
PVE	↑ +2

#### Impulsores de Mayor Aumento Positivo

Empoderamiento/ Autonomía	↑ +7
Gestión de desempeño	↑ +7
Capacitación y desarrollo	↑ +6
Satisfacción en el trabajo	↑ +5
Líder	↑ +5

## Africa

Compromiso 2015

**59%** ↓ -3pts

### Principales Impulsores de Compromiso

Oportunidades de carrera	↓	-3
Alta gerencia	↔	0
PVE	↓	-3
Gestión de desempeño	↓	-2
Remuneración y reconocimiento	↑	+3

### Impulsores de Mayor Aumento Positivo

Remuneración y reconocimiento	↑	+3
Empoderamiento/ Autonomía	↑	+3
Balance / vida trabajo	↑	+2

## Europa

Compromiso 2015

**60%** ↑ +2pts

### Principales Impulsores de Compromiso

PVE	↑	+2
Alta gerencia	↑	+2
Remuneración y reconocimiento	↑	+2
Oportunidades de carrera	↑	+3
Talento y plantilla de personal	↑	+1

### Impulsores de Mayor Aumento Positivo

Capacitación y desarrollo	↑	+4
Gestión de desempeño	↑	+3
Oportunidades de carrera	↑	+3
Empoderamiento/ Autonomía	↑	+3
PVE	↑	+2

## Asia Pacífico

Compromiso 2015

**65%** ↑ +5pts

### Principales Impulsores de Compromiso

Infraestructura disponible	↑	+3
Remuneración y reconocimiento	↑	+6
Capacitación y desarrollo	↑	+4
Career Opportunities	↑	+4
PVE	↑	+3

### Impulsores de Mayor Aumento Positivo

Remuneración y reconocimiento	↑	+6
Balance / vida trabajo	↑	+6
Reputación	↑	+5
Capacitación y desarrollo	↑	+4
Oportunidades de carrera	↑	+4

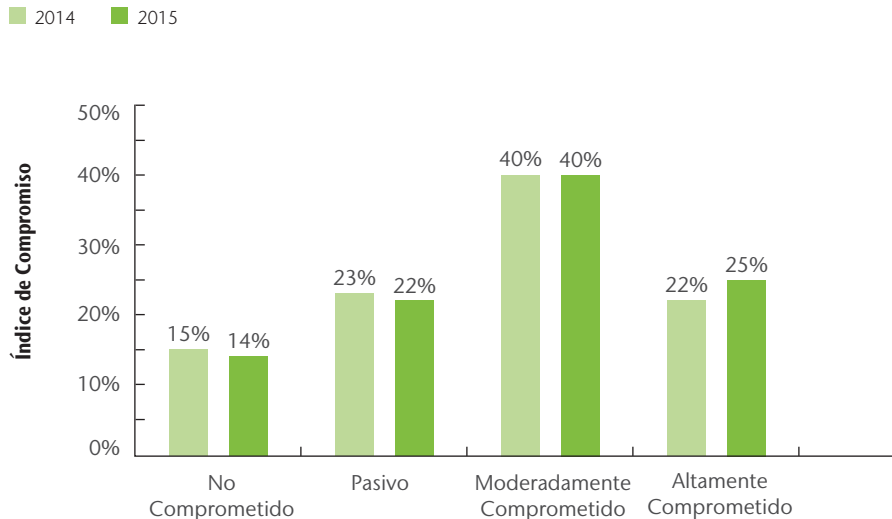
# Tendencias Globales en el Compromiso de los Empleados

Alrededor del mundo, el compromiso de los empleados ha tenido una tendencia a incrementar. Una cuarta parte de todos los empleados se ubica dentro de la categoría “Altamente Comprometidos” y otro 40% en la categoría de “Moderadamente Comprometido”, dando un índice de compromiso total a nivel mundial de 65%. Esto se compara con el 62% del año anterior cuando el 22% de los empleados encuestados estaban “Altamente Comprometidos” y 40% estaban “Moderadamente Comprometidos.”

Los tres elementos del índice de compromiso han mejorado. El “Hablar” mejoró dos puntos a un 69% favorable. “Permanecer” también incrementó dos puntos a un 60% favorable. El “Contribuir” tuvo el mayor aumento positivo de 61% a 64%.

Cuatro de las cinco regiones encuestadas tuvieron tendencias favorables. Asia Pacífico tuvo la mayor mejoría, con una mejora de cinco puntos (de 60% a 65%). Europa tuvo un ligero incremento de dos puntos (de 58% a 60%), mientras que ambos, América del Norte (de 64% a 65%) y América Latina (de 71% a 72%) tuvieron un incremento de un punto. África es la única región que descendió, al bajar tres puntos de 62% a 59%.

## Perfil de Compromiso – 2014 vs. 2015



“La tendencia en general del compromiso a nivel global oculta mucho de la complejidad ocasionada por las diferencias económicas, comerciales, sociales y de talento alrededor del mundo. Estamos viendo un crecimiento de bajo a moderado en algunos de los mercados más maduros del mundo como EE.UU y algunas partes de Europa, una desaceleración económica significativa en las naciones que una vez tuvieron gran promesa como las naciones BRIC y algunas de las naciones africanas, que parecen estar opacadas por la incertidumbre y el riesgo.”

– Ken Oehler, Líder de la Práctica de Compromiso Global de Aon Hewitt



# Asia va en Aumento

“El incremento en el compromiso de los empleados en Asia es una gran señal. Las organizaciones asiáticas necesitan tener una fuerza laboral altamente comprometida y productiva para tener acceso a las oportunidades de crecimiento que existen. Con una tasa de crecimiento regional de 5% por año hasta el 2020, las organizaciones necesitan empleados que sean fuertes promotores de la marca, comprometidos con la organización y dispuestos a realizar su mayor esfuerzo.”

– Stephen Hickey, Líder Ejecutivo de Compromiso de los Empleados para Aon Hewitt, Asia Pacífico, el Medio Oriente y África

Apoyado por dos grandes economías en China y la India, el compromiso de los empleados en el último año ha tenido el mayor incremento en esta región. Los empleados son más propensos a Hablar, Permanecer y Contribuir. La dimensión de “Hablar” incrementó tres puntos, “Permanecer” incrementó tres puntos, y, más notablemente, la dimensión de “Contribuir” incrementó cinco puntos. Esto significa que las compañías en la región tendrán mayor facilidad para atraer, retener y obtener el mayor esfuerzo de sus empleados.

Estas no son las únicas buenas noticias. De las 15 diferentes dimensiones de trabajo investigadas, la región no tuvo ni una sola dimensión que tuviera una tendencia negativa. Las dimensiones con mayor incremento fueron Remuneración & Reconocimiento y Balance Vida/Trabajo, ambas tuvieron un incremento de seis puntos de 57% a 69% favorable, respectivamente. Otra dimensión crítica con un movimiento positivo es la percepción de la Alta Gerencia, la cual incrementó favorablemente de 60% a 64%.



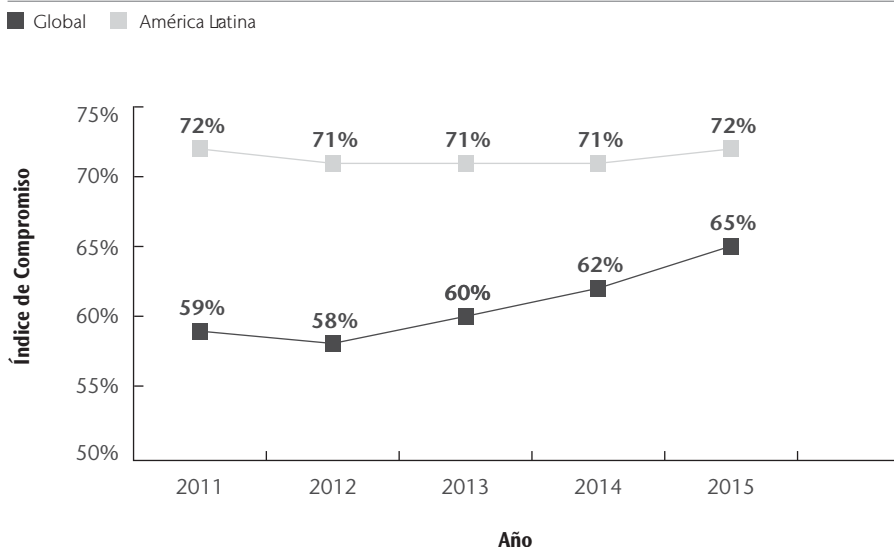
# ¿Volando alto en América Latina?

En los últimos cinco años en que se ha realizado este estudio, ninguna región ha alcanzado los niveles de compromiso que los empleados de América Latina tienen. Aparentemente esto puede indicar que todo en la región es superior. Sin embargo, al tomar en consideración que los empleados en las diferentes regiones alrededor del mundo responden de manera diferente a las encuestas, un indicador más crítico es el movimiento a través del tiempo. En el 2011, 72% de los empleados de América Latina estaban comprometidos. Ese número permanece igual hasta el 2015. Las otras regiones muestran un incremento durante ese período.

“La economía regional de América Latina se desaceleró considerablemente en el 2015 principalmente por el impacto de la inestabilidad en el mercado y en la política de Brasil. El mismo número de empleos que fue generado en 10 años desapareció en un solo año. Las inversiones extranjeras permanecerán congeladas hasta que el descrédito sea resuelto. México, la segunda economía más grande de América Latina, todavía tiene una proyección de crecimiento sobre el 2%, pero la desaceleración por lazos con el sector industrial de EE.UU. probablemente tendrá un impacto negativo en el mercado laboral y en la experiencia del empleado.”

– Max Maggio, CCO, Aon América Latina

## Compromiso de los Empleados: América Latina vs. El Mundo



A pesar del compromiso estancado, América Latina ha visto la mejoría más impresionante a nivel de las dimensiones. Nueve de las 15 dimensiones medidas mejoraron tres puntos o más. El mayor movimiento positivo se encuentra dentro de las dimensiones de Gestión de Desempeño y Empoderamiento/Autonomía, ambas incrementaron siete puntos. La dimensión de Capacitación y Desarrollo también tuvo un incremento significativo de seis puntos.

# El Status Quo en América del Norte

“Con la recuperación y la mayoría de los esfuerzos de reducción de costos detrás de ellos, las compañías se han dado cuenta que el camino a seguir para impulsar la productividad y la rentabilidad es volver a evaluar la manera en que se dirige y se maneja a su personal para crear una experiencia laboral más atractiva.”

– Teryluz Andreu, Líder de Compromiso de EE.UU. de Aon

El compromiso de los empleados incremento un punto, de 64% a 65% el año pasado en América del Norte; sin embargo, la historia real es el contraste entre los Estados Unidos y Canadá. A través de las 15 dimensiones medidas, Canadá solamente tuvo mejoría en una de éstas y esa mejoría fue de un punto porcentual en la dimensión de Satisfacción en el Trabajo. En los Estados Unidos, 12 de las 15 dimensiones mejoraron, de las cuales cinco incrementaron cinco puntos o más. La mayor mejoría, ha sido en la dimensión de Gestión de Desempeño, fue de 10 puntos.

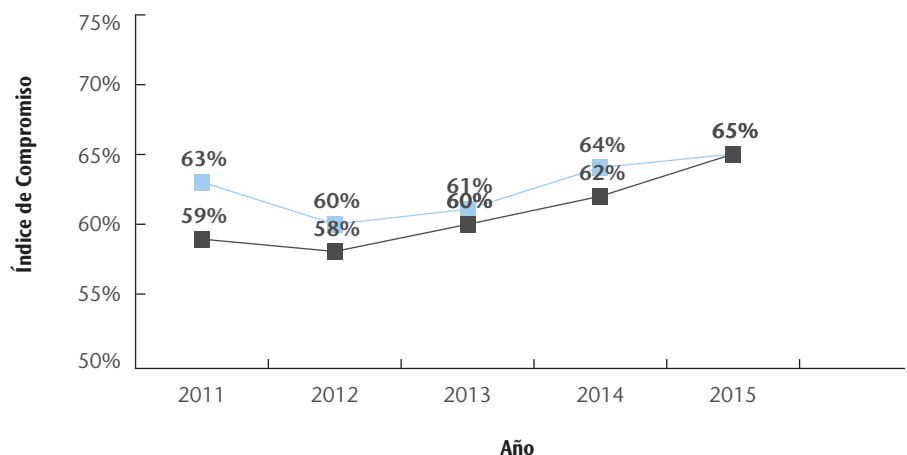
“El bajo crecimiento y el alto desempleo en el Oeste de Canadá, en Terranova y Labrador, debido a los precios bajos del petróleo y productos básicos, está impulsando a un mayor compromiso en estas regiones para aquellos que todavía tienen empleo, según las expectativas de los empleados se alinean con la realidad,” dijo Neil Crawford, Socio y Líder de la Práctica de Talento en Canadá de Aon Hewitt. “Al mismo tiempo, los costos del petróleo y un valor bajo del dólar canadiense están alimentando un crecimiento ligero en Canadá Central, ajustando los mercados laborales y ejerciendo presión en las expectativas de los empleados. El efecto neto es muy poco anualmente en la percepción general del entorno laboral.”

Desde una perspectiva de tendencias, el compromiso en América del Norte solamente ha visto una ligera mejoría. En el 2011, 63% de la fuerza laboral de la región fue catalogada como comprometida. Se redujo a 60% un año más tarde y continuamente ha aumentado a su nivel actual.

Considerando que el nivel de desempleo en los Estados Unidos se ha reducido de un 9% a principios del 2011 a 4.9% en febrero de 2016, una leve mejoría en el compromiso de los empleados es un beneficio inesperado en un mercado laboral sumamente ajustado.

## Compromiso de los Empleados: América del Norte vs. El Mundo

■ Global ■ América del Norte



# Incertidumbre en Europa

Ninguna otra región ha visto un incremento en el compromiso tan grande como el que ha tenido Europa en los últimos cinco años. En el 2011, 52% de los empleados en Europa estaban comprometidos. Esa cifra incrementó a 60% en el 2015. Estas mejoras son abrumadoramente positivas dado los retos que Europa ha enfrentado en años recientes. La inmigración en masa, el alto desempleo en muchos países, e incluso desafíos en la viabilidad de la Unión Europea, han generado incertidumbre en la región y aun así el compromiso continúa aumentando.

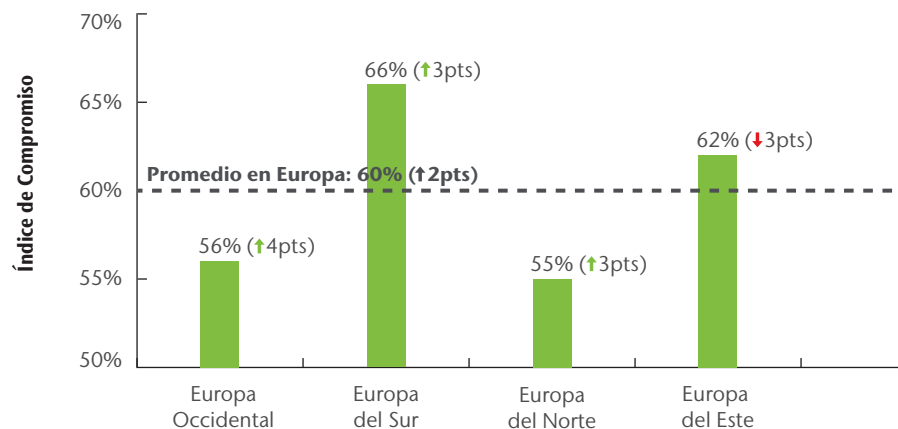
Ninguna de las otras 15 dimensiones medidas ha mejorado tan dramáticamente en el último año como se ha visto en las otras regiones. De hecho, solamente los cuatro puntos de incremento en “Capacitación y Desarrollo” tuvieron un incremento de más de tres puntos. El compromiso en Europa Occidental mejoró más, de 52% a 56%. Tanto Europa del Norte y Europa del Sur vieron un incremento en el compromiso de tres puntos de 55% y 66% respectivamente. Solamente Europa del Este, con una reducción de tres puntos a 62% de los empleados, tuvo un movimiento negativo.

“Europa del Este está bajo la influencia negativa ocasionada por las sanciones impuestas por Rusia. La turbulencia en Rusia está impactando directamente las economías entre los países vecinos. Los empleados en estos países lo están sintiendo también.”

— Edward Stanoch, Líder Práctica de Talento de Aon en Europa

## Compromiso de los Empleados: Región Europea y Cambios frente al 2014

■ Porcentaje de Compromiso



Europa del Este también mostró una disminución en las otras dimensiones del estudio. Mientras las otras partes de la región tienen entre una y tres dimensiones disminuyendo, 13 de las 15 dimensiones disminuyeron para los empleados en Europa del Este. El PVE, la Reputación, la Diversidad e Inclusión, Infraestructura disponible, Gestión de Desempeño y la Alta Gerencia disminuyeron cinco puntos, mientras que Remuneración & Reconocimiento disminuyó seis puntos.

# África: Un Tropiezo en el Camino o Problemas en el Futuro

"A Sur África le va bien, pero otros países en la región están sufriendo. Algunos países en África Subsahariana, por ejemplo, tienen desafíos debido a la disminución en los precios de los productos básicos. Luego tenemos países en la región donde simplemente la inestabilidad política impide el desarrollo de infraestructura básica necesaria para llevar a cambio negocios. Ambos factores influyen en el ambiente laboral en África."

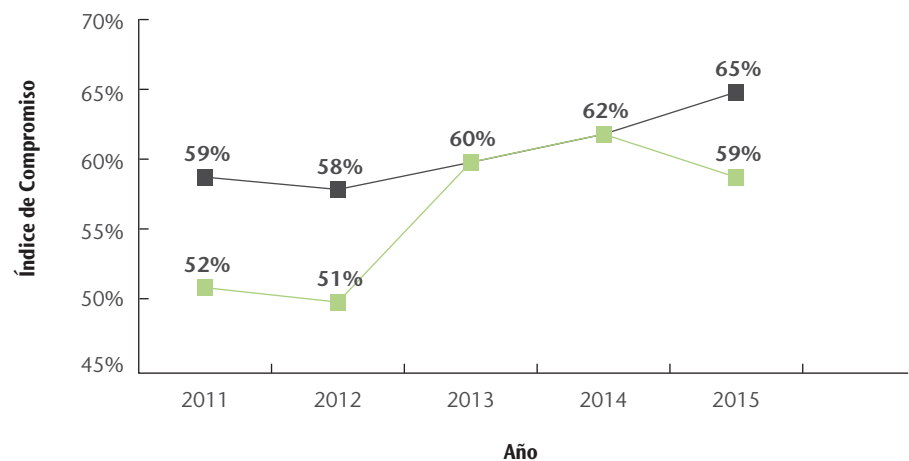
– Neil Shastri, Global Insight & Innovation Aon Hewitt

Así como en Europa, el compromiso en África ha mejorado de manera impresionante desde el 2011. En ese año, 52% de los empleados en África estaban comprometidos. En el 2014, ese número incrementó a 62%, pero en el 2015 disminuyó tres puntos, a 59%. La pregunta es si el movimiento negativo es una señal de lo que vendrá o es solamente un ajuste.

Entre las 15 dimensiones medidas, 10 disminuyeron. La mayoría de los descensos fueron de dos o tres puntos, sin embargo, dos de las dimensiones, Talento y Plantilla de Personal e Infraestructura Disponible, disminuyeron en doble dígito. Talento & Plantilla de Personal disminuyó 15 puntos e Infraestructura disponible bajó 11 puntos.

## Compromiso de los Empleados: África Vs. El Mundo

■ Global ■ África



# Período de Inestabilidad

Mientras que el compromiso de los empleados a nivel global ha mejorado durante el último año, al realizar un análisis más profundo se evidencia una historia diferente. A nivel de país, e incluso a nivel del individuo, hay un gran movimiento del compromiso.

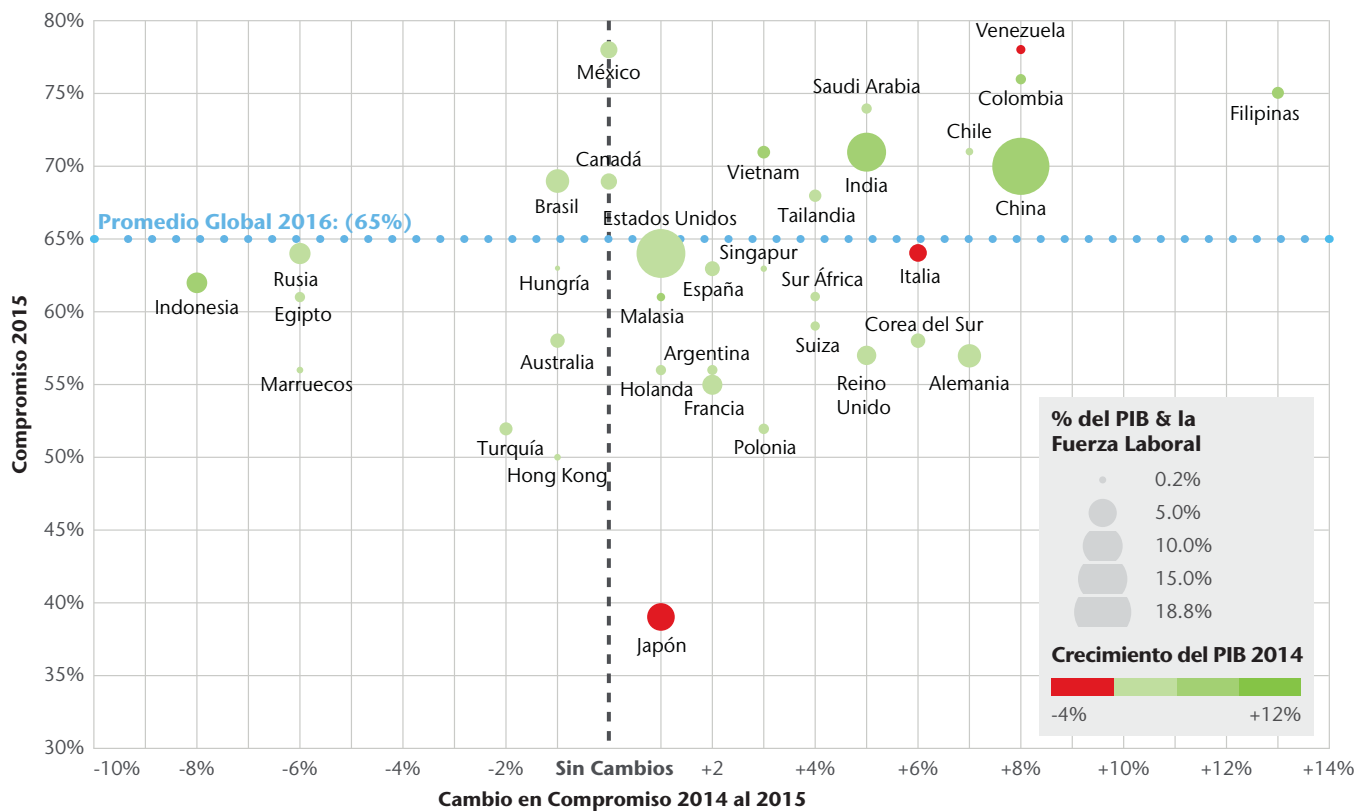
Tres países, Venezuela, Colombia y China, tuvieron mejorías enormes de ocho puntos en las puntuaciones de compromiso en general. Filipinas mostró un incremento de 13 puntos, de 62% a 75%. Las economías y el tamaño de la fuerza laboral en Venezuela, Colombia y las Filipinas son pequeñas en la escala global, lo que hace de la mejoría en China mucho más extraordinaria. China tiene la segunda economía y la fuerza laboral más grande del mundo. Ver un gran aumento en el compromiso es sorprendente.

Hay una serie de razones por las que China ha experimentado un movimiento positivo. “Más y más compañías en China se están enfocando en la experiencia general de los empleados en lugar de solamente la paga y los beneficios. Esto se refleja en las inversiones y mejoras continuas en las prácticas de RH que llevan a una experiencia de trabajo más positiva. La desaceleración del crecimiento de China también ha significado una contratación menos agresiva. Los empleados prefieren permanecer en sus organizaciones más tiempo. De hecho, nuestra encuesta anual muestra que la rotación de personal disminuyó de 19% a 15%,” dice Audrey Widjaja, Líder de la Práctica de Talento de Aon en la Gran China.

“Los empleados en varios mercados pueden tener enormes diferencias en las experiencias de trabajo. Para los líderes en multinacionales que operan en estos grandes mercados mundiales, esta inestabilidad presenta desafíos significativos acerca de dónde y cómo invertir en el talento, y cómo promover de la mejor manera, en los empleados, los comportamientos que impulsarán el crecimiento tan necesario.”

— Ken Oehler, Líder Global de la Práctica de Compromiso de Aon Hewitt

## Mercados por Puntuaciones de Compromiso y Cambios

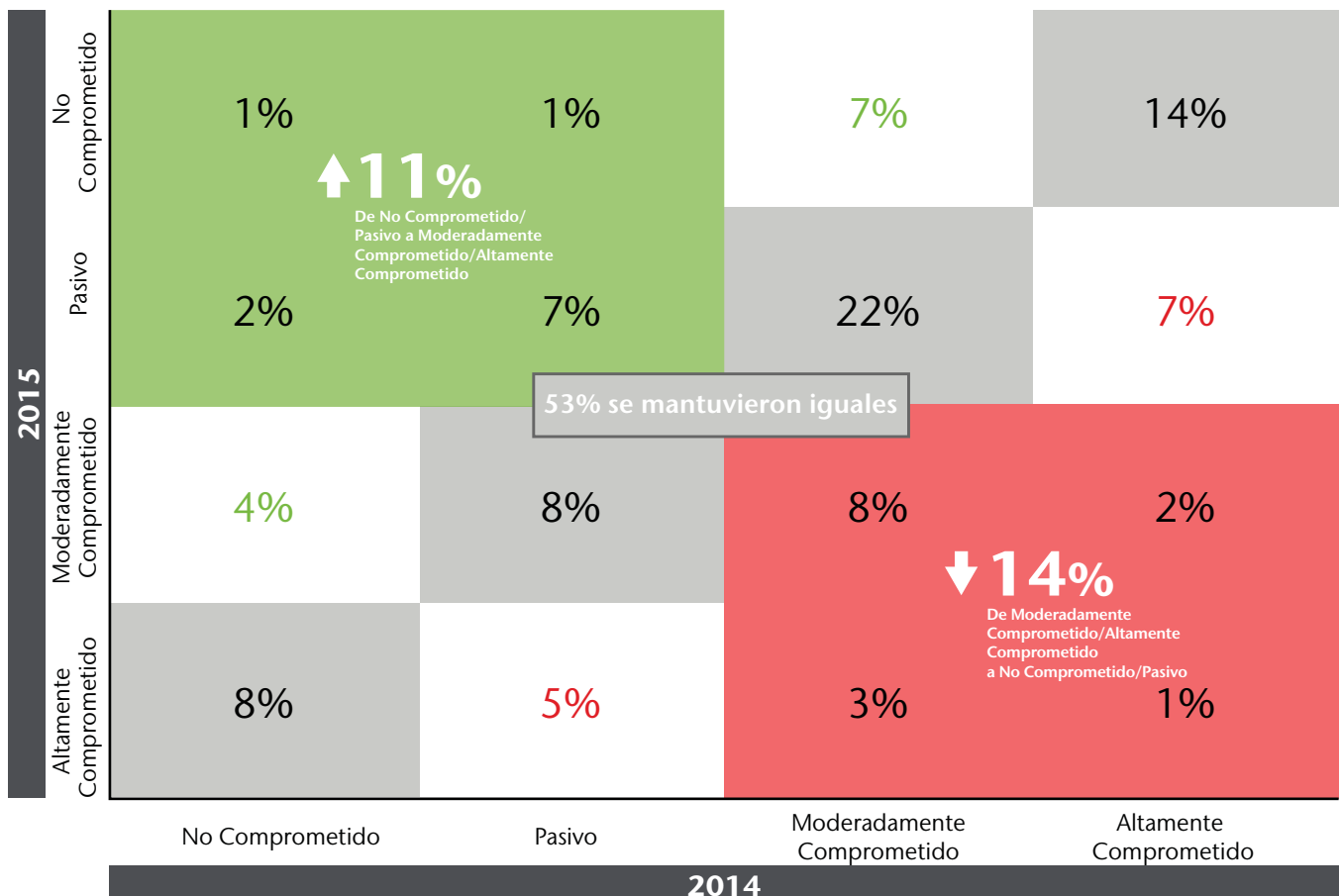


Cuatro países tuvieron una disminución en el compromiso de seis puntos o más. Indonesia, a pesar de tener un crecimiento impresionante de PIB durante los pasados cinco años, experimentó una baja en el compromiso de ocho puntos, mientras que Rusia, Marruecos y Egipto tuvieron una baja de seis puntos.

Quizás el hallazgo más impresionante del estudio es la movilidad del compromiso individual. Para los empleados que participaron en ambas encuestas del 2014 y 2015, 46% se movieron a por lo menos una categoría de las cuatro categorías existentes (No Comprometido, Pasivo, Moderadamente Comprometido y Altamente Comprometido). Sorprendentemente, el compromiso neto para estos empleados tuvo una baja de tres puntos mientras que 14% se movió de las categorías Moderadamente Comprometido/Altamente Comprometido a las categorías No Comprometido/Pasivo. Por otro lado, 11% se movió de No Comprometido/Pasivo a Moderadamente Comprometido/Altamente Comprometido.

### Movimiento Individual de Compromiso de un año al otro

Casi la mitad de todos los empleados que formaron parte de la encuesta, tanto en 2014 y 2015 tuvieron un cambio en su nivel de compromiso. El compromiso no es una posición estática.



# Mejorando el Compromiso en Tiempos de Inestabilidad

Grandes cambios en el compromiso de una serie de países y la falta de estabilidad a nivel individual de los empleados son algunos ejemplos de la inestabilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad que las compañías enfrentan diariamente. Las incertidumbres geopolíticas, monetarias, acceso al trabajo, energía, competitividad y muchas otras pueden obstaculizar la manera en que una organización alcanza sus metas.

Muchos de estos desafíos no pueden ser administrados desde la oficina de la esquina, lo que sí se puede manejar y mejorar es la efectividad individual de la fuerza laboral de la compañía.

Una cosa es cierta si las organizaciones, especialmente las más grandes y complejas, van a tener éxito en tiempos de inestabilidad, los ejecutivos y alta gerencia tendrán que entender y optimizar la experiencia de los empleados como nunca antes lo han hecho. Esta es la razón detrás del movimiento llamado “escuchar continuamente”.

La idea detrás de “escuchar continuamente” es obtener retroalimentación y tomar acción durante todo el ciclo de empleo del empleado. Muchas veces se comienza con entender el proceso de incorporación durante los primeros días del empleado nuevo. Esto continúa con conversaciones frecuentes documentadas sobre el desempeño. Las encuestas de compromiso anuales están siendo reemplazadas o incrementadas con encuestas de opinión o pulso trimestrales o mensuales. Al final del empleo, se llevan a cabo encuestas de salida y su disposición a ser contratado otra vez por la organización en el futuro. Algunas organizaciones eligen solicitar retroalimentación a los candidatos durante el proceso de reclutamiento sin importar si son o no seleccionados.

Para comenzar una estrategia de “escuchar continuamente”, una organización debe comenzar con una solución simple. Podría ser el incluir una encuesta en el proceso de contratación o cambiar de una encuesta de compromiso anual a una encuesta de opinión trimestral. Los líderes necesitarán escuchar lo que los empleados dicen acerca de la organización y comenzar a actuar de acuerdo a los mensajes que reciben, hacer mejoras y tener retroalimentación constante. Como el seguimiento comienza a ser más fácil, se recomienda adicionar otra solución para recabar la retroalimentación o considerar escuchar con más frecuencia. Al desarrollar la conducta de escuchar y actuar, esta habilidad de los líderes de escuchar más y más evolucionará hacia la ejecución de la versión deseada de la organización de “escuchar continuamente”.



# Ideas Finales

Las mejoras en el compromiso de los empleados a nivel global son buenas noticias para los líderes que buscan ejecutar su plan de acción organizacional. La realidad, sin embargo, es que la velocidad de los negocios se incrementa, la interconexión de países y economías solo logra que hacer negocios sea más complejo, y la inestabilidad fuera de las paredes de una organización promedio tendrá mayor influencia en cómo se cumplen las metas.

Hay preocupación fuera del control de la alta gerencia. Lo que se puede controlar e influir con apropiado esfuerzo es cómo los empleados se presentan al trabajo y cuán efectivamente están capacitados para realizar su trabajo. Esa es una de las principales razones por las que una organización que valora a sus empleados como su activo más importante está creando estrategias de “escuchar continuamente,” para así poder tener un mejor entendimiento de la experiencia del empleado desde su contratación hasta su salida.

# Acerca de la Práctica de Compromiso de los Empleados de Aon Hewitt

La Práctica de Compromiso de los Empleados de Aon Hewitt ofrece una combinación de consultoría global y estándares de comparación inigualables, tecnología para medir los procesos de RH integrados, y herramientas que incluyen evaluación, selección y análisis de talento. Con las respuestas a encuestas de millones de empleados, este informe contiene solamente información general acerca del compromiso a nivel global y la experiencia de los empleados. Para conocer más acerca de cómo Aon Hewitt puede ayudarle a impulsar a sus empleados a lo extraordinario, hable con uno de nuestros expertos al comunicarse con:

Don MacPherson  
Socio, Práctica de Compromiso Global de Aon Hewitt  
[don.macpherson@aonhewitt.com](mailto:don.macpherson@aonhewitt.com)



## Acerca de Aon

Aon plc (NYSE:AON) es el proveedor líder a nivel mundial de la gestión de riesgos, corretaje de seguros y reaseguros, recursos humanos y soluciones servicios de outsourcing. A través de sus más de 72.000 colegas de todo el mundo, Aon se une para potenciar los resultados para los clientes en más de 120 países a través de soluciones innovadoras en la gestión del riesgo y la efectividad de las personas. Líder en la industria de recursos globales y especialización técnica. Aon ha sido nombrado en varias ocasiones como el mejor corredor, el mejor intermediario de seguros del mundo, mejor intermediario de reaseguros, mejor administrador de cautivas y mejor consultor en beneficios para los empleados para múltiples industrias.

© Aon plc 2016. Todos los derechos reservados.

La información contenida aquí y las declaraciones expresadas son de naturaleza general y no tienen la intención de dirigirse a las circunstancias particulares de cualquier individuo o entidad. A pesar de nuestro esfuerzo por proveer información precisa y oportuna, y utilizar recursos que consideramos confiables, no hay ninguna garantía de que dicha información es certera a la fecha de ser recibida o que será certera en el futuro. Nadie debe actuar en cuanto a dicha información sin la recomendación profesional adecuada después de un análisis detallado de la situación particular.

[www.aon.com](http://www.aon.com)