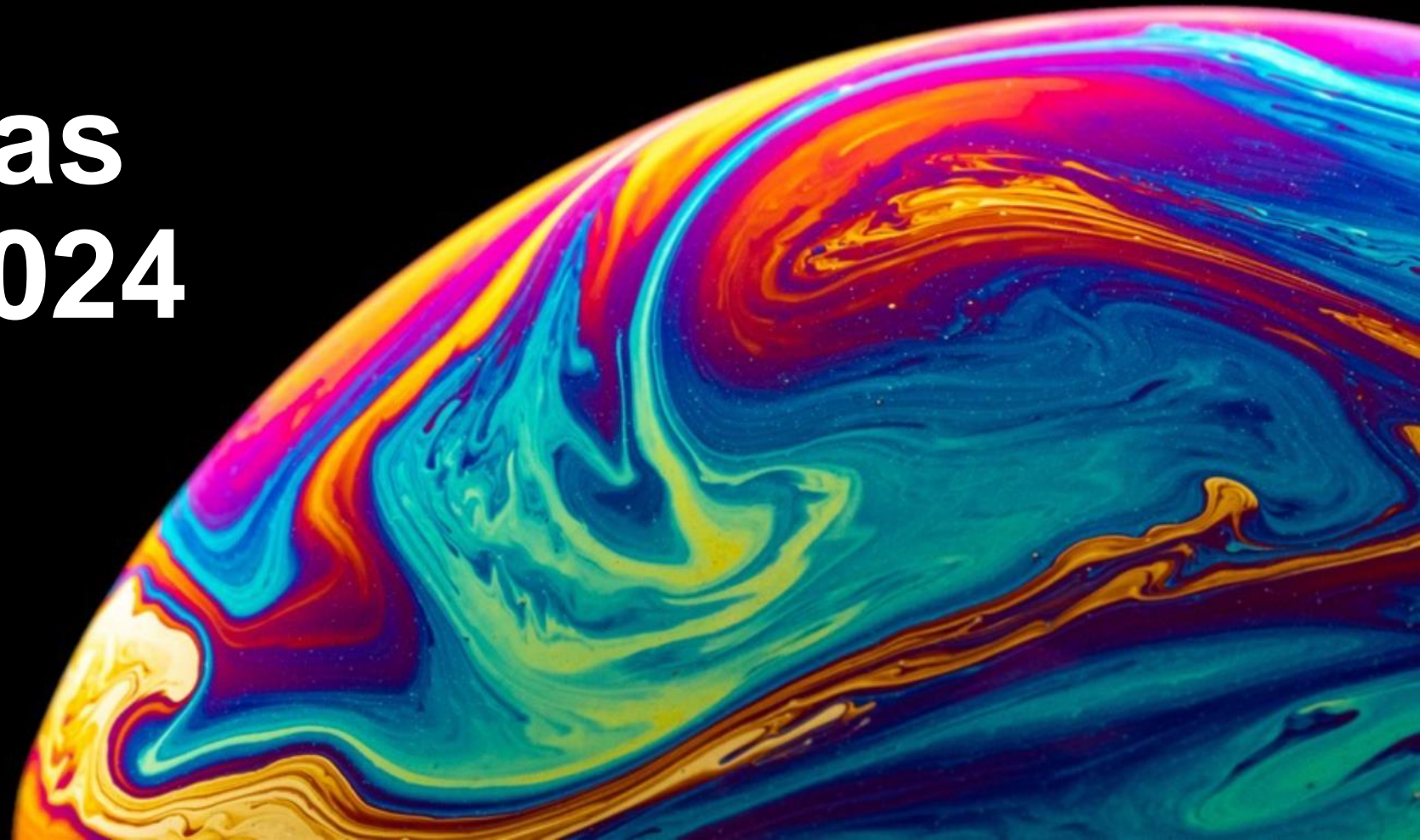


# España Riesgo de las personas 2024

Invertir en personal,  
proteger la empresa



# Acerca de la encuesta

El personal puede ser el principal recurso de una organización, pero también puede suponer un riesgo significativo para la empresa si no se gestiona adecuadamente. Los Riesgos relacionados con las personas son riesgos empresariales generados por la forma de gestionar, equipar y motivar a este activo fundamental.

## Qué

El informe recoge los mayores Riesgos relacionados con las personas a los que se enfrentan las organizaciones y la forma en que los gestores de riesgos y los profesionales de recursos humanos pueden colaborar para limitar la exposición de la organización y mitigar los riesgos.

## Quién

**4.575**  
encuestados

**2.283**  
Profesionales de RRHH

**2.292**  
Gestores de riesgos

Los encuestados representaban tanto una amplia gama de sectores como una muestra representativa de diferentes tamaños de empresas.

## Dónde

26 países de Asia, Europa, América Latina, Oriente Próximo y África, América del Norte, el Pacífico y el Reino Unido.

## Cuándo

Realizada en octubre-noviembre 2023



# 10 principales Riesgos de Personal por Puntuación de Calificación de Riesgo

Agrupamos 25 riesgos agrupados en 5 categorías. Los responsables de RRHH y Riesgos evaluaron la probabilidad y gravedad de estos riesgos para su organización, y como resultado reflejamos el TOP 10 de riesgos

## Global vs Región

Clasificación	Global	Europa	España
1	Aumento de los costes de los beneficios para la salud y bienestar	Escasez de mano de obra	Falta de conocimientos sobre ciberseguridad
2	Escasez de mano de obra	Aumento de los costes de los beneficios para la salud y bienestar	Deterioro de la salud mental
3	Desigualdades en las retribuciones de directivos y trabajadores	Desigualdades en las retribuciones de directivos y trabajadores	Aumento de los costes de los beneficios para la salud y bienestar
4	Escasez de competencias tecnológicas	Liderazgo ineficaz	Escasez de mano de obra
5	Cambios legislativos y de control	Cambios legislativos y de control	Deterioro del sistema sanitario
6	Estrategias de talento no competitivas	Condiciones de trabajo inseguras	Conductas inadecuadas
7	Liderazgo ineficaz	Conductas inadecuadas	Catástrofes naturales o condiciones meteorológicas extremas
8	Deterioro de la salud mental	Falta de conocimientos sobre ciberseguridad	Administración deficiente de las prestaciones
9	Falta de conocimientos sobre ciberseguridad	Pandemias	Liderazgo ineficaz
10	Falta de compromiso de la plantilla	Deterioro de la salud mental	Falta de compromiso de la plantilla

## España RRHH vs Riesgo

Clasificación	RRHH	Riesgo
1	Deterioro de la salud mental	Conductas inadecuadas
2	Escasez de mano de obra	Aumento de los costes de los beneficios para la salud y bienestar
3	Falta de conocimientos sobre ciberseguridad	Falta de conocimientos sobre ciberseguridad
4	Deterioro del sistema sanitario	Catástrofes naturales o condiciones meteorológicas extremas
5	Mala gestión de exposición a las prestaciones	Administración deficiente de las prestaciones
6	Aumento de los costes de los beneficios para la salud y bienestar	Desigualdades en las retribuciones de directivos y trabajadores
7	Liderazgo ineficaz	Tratamiento incorrecto de datos/propiedad intelectual
8	Cobertura inadecuada de catástrofes de personal	Pandemias
9	Estrategias de talento no competitivas	Deterioro del sistema sanitario
10	Falta de compromiso de la plantilla	Escasez de competencias tecnológicas

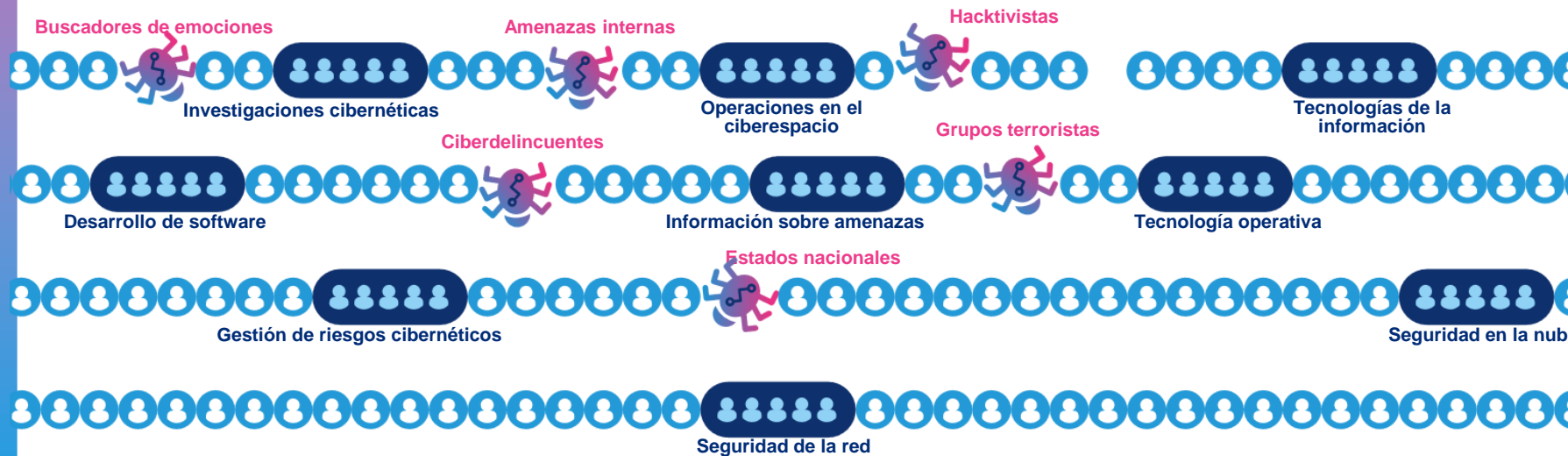
Pilar de riesgo: ● Disrupción y evolución tecnológica ● Prácticas relativas a talento, liderazgo y fuerza laboral ● Salud, bienestar y seguridad ● Gobernanza, cumplimiento normativo y financieros ● Medio ambiente, sostenibilidad y protección

# Cinco pilares que determinan los Riesgos de las personas

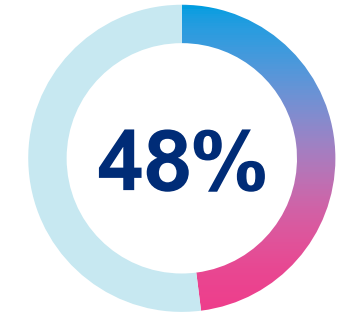
## Cambios y disrupciones tecnológicas

La tecnología está forjando nuevos empleos, canales de distribución y productos, pero también está introduciendo nuevos riesgos y agravando los existentes.

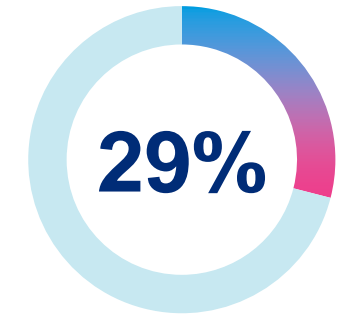
Gestionar estos riesgos significa crear una cultura comprometida con la protección de la organización frente a los ciberataques, las brechas de la seguridad de los datos y el robo de propiedad intelectual, así como una cultura que aborde realmente la IA y otras tecnologías disruptivas en sus dimensiones de oportunidad y de amenaza.



**Los ciberempleados y la plantilla, en su conjunto, deben protegerse contra las ciberataques**



Están preocupados por el aumento del riesgo de ciberataques debido a la falta de concienciación sobre la ciberseguridad, el diseño organizativo y/o la cultura



Les preocupa la excesiva confianza de los empleados en los contenidos generados por la IA sin una verificación adecuada.

# Talento, liderazgo y prácticas laborales

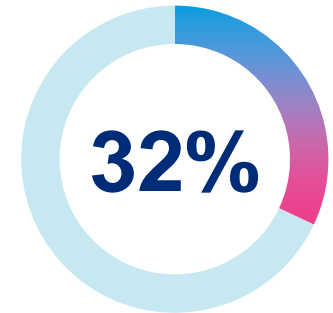
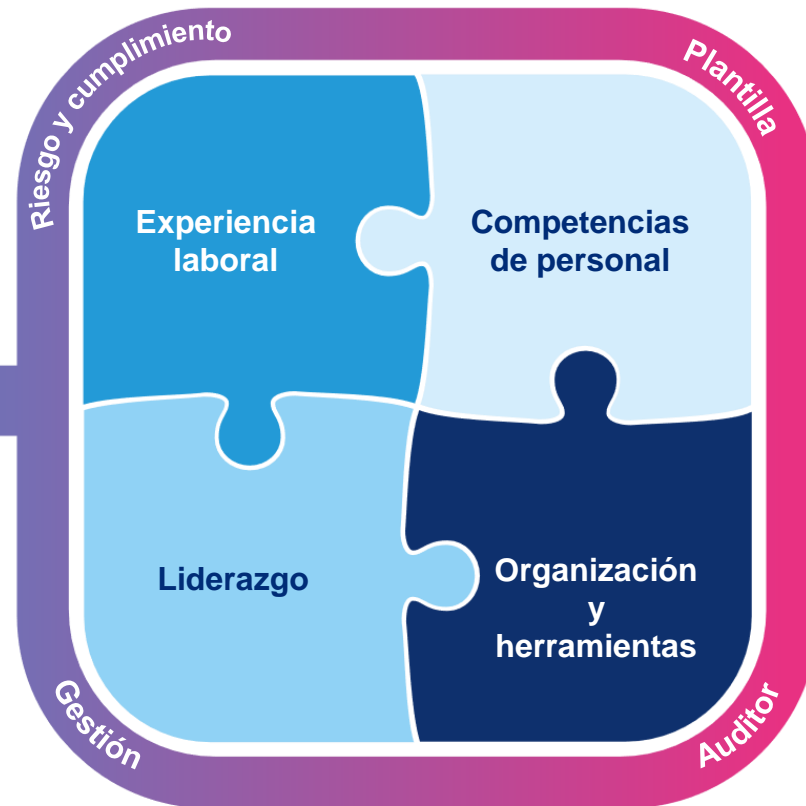
Las organizaciones sólo pueden seguir siendo competitivas si están en condiciones de contratar y desarrollar las capacidades, el talento y el liderazgo adecuados. No obstante, es igualmente importante garantizar que se satisfacen las necesidades de los empleados para que prosperen y sean productivos.

El liderazgo tiene que ser capaz de reconocer las necesidades de los empleados, inspirar compromiso y fidelidad y tomar medidas para apoyar a los empleados en los momentos más importantes de sus vidas y en los momentos de crisis de la empresa. Estas acciones generan confianza y son fundamentales para apoyar una cultura de gestión de riesgos.

## Cultura de Gestión de Riesgos

Lograr la participación de todos los interesados en la gestión de riesgos

**Sea proactivo.  
Sea previsor.  
Sea disciplinado.**



Están preocupados por una cultura organizativa o un entorno de trabajo negativos, una dinámica de equipo tensa y la desconfianza asociada a un liderazgo ineficaz.



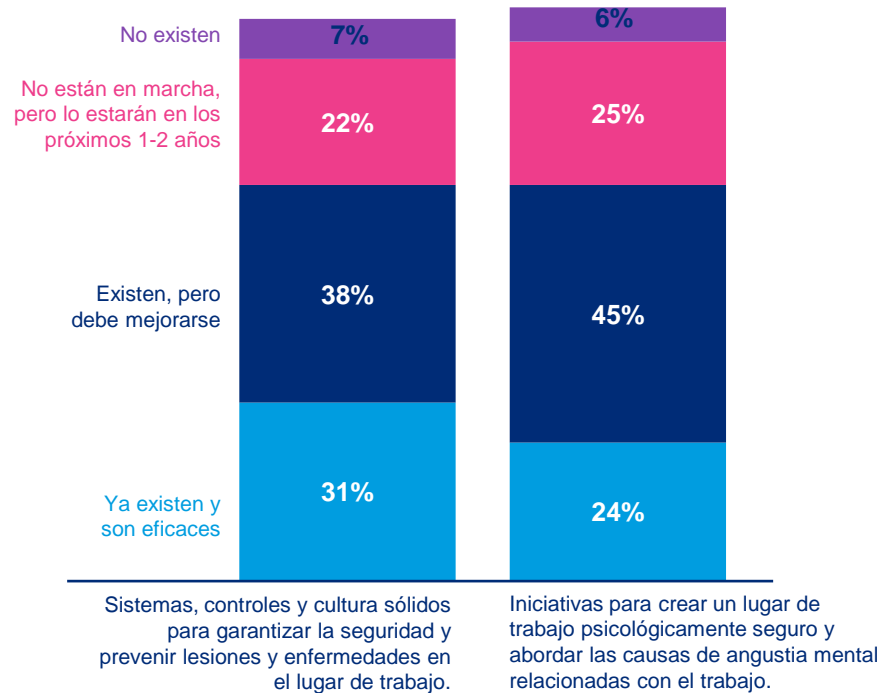
# Salud, bienestar y seguridad

La salud y la seguridad de los empleados es un elemento básico de cualquier agenda de Riesgo de Personal, pero las organizaciones deben ampliar su concepto de bienestar en el trabajo.

En un momento en el que los suicidios, los conflictos y el agotamiento siguen una tendencia perniciosa, es imprescindible dar a la salud psicológica y al bienestar emocional el mismo reconocimiento que se brinda a la seguridad física en términos de mitigación de riesgos.

Las empresas están ante una oportunidad única de promover la salud de sus empleados y colmar las lagunas de los sistemas tradicionales de asistencia sanitaria.

## Medidas paliativas



Excluye a los que no tienen visibilidad sobre la medida

## Los factores laborales influyen en la salud de los trabajadores





# Gobernanza de la empresa, cumplimiento normativo y finanzas

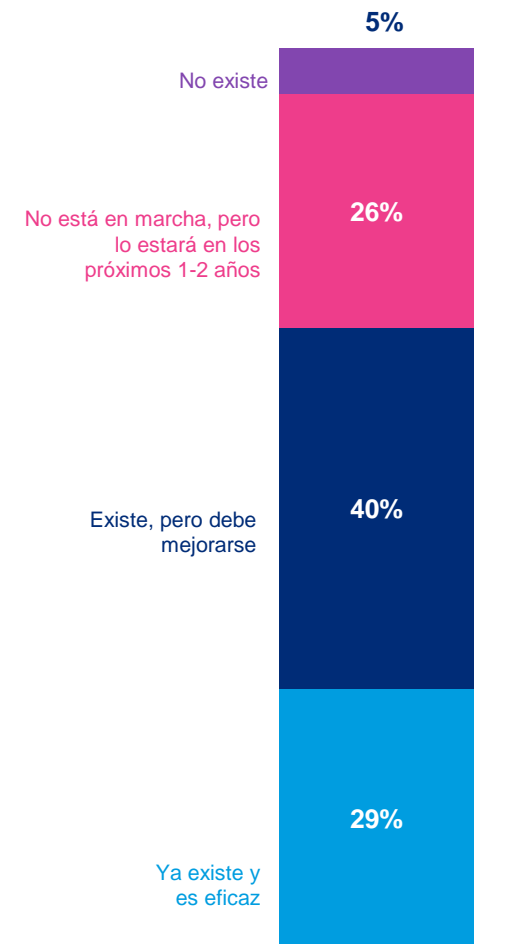
Las presiones inflacionistas sobre los costes de los beneficios persisten, y las organizaciones deben planificar ya los cambios en sus programas de beneficios. Gestionar los riesgos subyacentes y centrarse en garantizar el bienestar de los empleados puede ayudar a controlar los costes de la siniestralidad.

En lo que respecta a los riesgos de personal en términos más generales, el aumento de la supervisión por parte de los interesados, la litigiosidad y la actividad legislativa en las distintas regiones significa que es crucial identificar y anticiparse a las lagunas emergentes en el terreno de la gobernanza de la empresa.

## Tres elementos de una estrategia eficaz de gestión de costes sanitarios y sociales



## Medida paliativa



Una estrategia articulada de contención de costes que abarque el diseño del plan, la gestión del riesgo sanitario y la contratación de seguros para gestionar el coste de las prestaciones.

Excluye a los que no tienen visibilidad sobre la medida



# Medio ambiente, sostenibilidad y protección

Tradicionalmente se ha entendido que los riesgos medioambientales estaban relacionados con los bienes inmuebles, pero el impacto potencialmente catastrófico que los fenómenos meteorológicos extremos y las catástrofes naturales tienen sobre la salud y el bienestar de los empleados y sus familias es una amenaza inminente.

Cuestiones como la crisis del coste de la vida han agravado las dificultades de muchos empleados a lo largo de esta década. Las crecientes disparidades entre las retribuciones y los valores de directivos y trabajadores están repercutiendo en la dinámica del lugar de trabajo y en las relaciones laborales.

## Atenuación de las crisis

- Enfocar las inversiones, las políticas y la salud de la población desde el punto de vista del clima
- Ofrecer apoyo y prepararse para la mitigación de riesgos y el cuidado de la salud.

## Resistencia operativa

- Desarrollar planes de contingencia para diferentes escenarios de crisis
- Ampliar y desarrollar ayudas a la salud mental
- Formar y apoyar a los trabajadores para hacer frente a la evolución de los riesgos

## Resistencia financiera

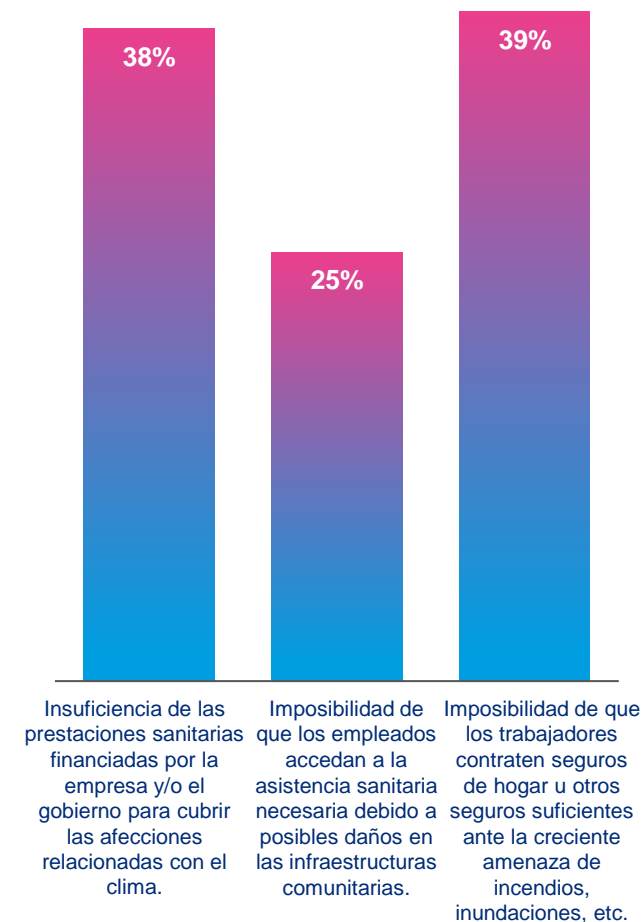
- Garantizar el acceso a fondos de recuperación antes y después de la catástrofe o a fondos de resistencia.
- Considerar productos paramétricos y financiación colectiva para entornos de mayor riesgo

## Innovación tecnológica

- Aprovechar la tecnología para diseñar, aplicar y supervisar las medidas de mitigación y adaptación
- Considerar la posibilidad de trasladar el servicio a plataformas digitales y entornos de menor coste

## Alinear la estrategia de beneficios con la agenda climática

### Teniendo en cuenta el cargo que desempeña, ¿qué le preocupa en materia de catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos extremos?





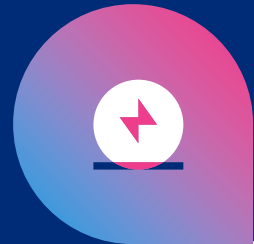
# Tres puntos clave

## Adoptar un enfoque proactivo, predictivo y disciplinado de la gestión del Riesgo de Personal.



### Ser proactivo

- Afrontar hoy los retos del futuro
- Establecer objetivos medibles
- Capacitar a las personas de toda la organización



### Ser previsor

- Adoptar el análisis predictivo y la modelización
- Identificar y realizar un seguimiento de las medidas y las percepciones relacionadas con el personal



### Ser disciplinado

- Mejorar continuamente el governance de la empresa mediante controles y auditorías
- Reforzar la responsabilidad
- Ser proactivo en el control de costes y la gestión activa



Obtenga más información leyendo nuestro Informe People Risk 2024.

Si desea más información, póngase en contacto con su oficina local de Mercer Marsh Benefits.

Mercer Marsh Benefits ofrece una gama de soluciones que le ayudarán a gestionar la salud y el bienestar de los trabajadores, entre las que destacan:

- Intermediación y diseño de planes de beneficios para empleados.
- Asesoramiento y apoyo en materia de salud y bienestar, en áreas como telemedicina, apoyo a la salud mental, diversidad e inclusión, medio ambiente/social/gobernanza, prestaciones flexibles y comunicaciones con los afiliados al plan.
- Soluciones digitales para lograr la participación de los miembros del plan en el cuidado de su salud y sus prestaciones.

#### Acerca de Mercer Marsh Benefits™

[Mercer Marsh Benefits](#) proporciona a los clientes una fuente única para la gestión de costes, riesgos de personal y de las complicaciones de las prestaciones de los empleados. La red es una combinación de oficinas locales de Mercer y Marsh en todo el mundo, además de corresponsales en países que han sido seleccionados atendiendo a criterios específicos. Nuestros expertos en prestaciones, ubicados en 72 países y que prestan servicio a clientes en más de 150 países, tienen un gran conocimiento de sus mercados locales. A través de nuestra red de empresas locales, disponemos de una plataforma común única, que nos permite servir a los clientes con coherencia global y con soluciones localmente únicas. [Mercer](#) y [Marsh](#) son dos empresas de [Marsh McLennan](#) (NYSE: MMC), la principal firma mundial de servicios profesionales en las áreas de riesgo, estrategia y personas, con 85.000 colegas e ingresos anuales de más de 23.000 millones de dólares. A través de sus empresas líderes en el mercado, como [Guy Carpenter](#) y [Oliver Wyman](#), Marsh McLennan ayuda a sus clientes a desenvolverse en un entorno cada vez más dinámico y complejo.



**AVISO IMPORTANTE:** Este documento no constituye ni forma parte de ninguna oferta, proposición o invitación de contratación por parte de Marsh o Mercer en relación con la prestación de servicios o productos regulados en ningún país en el que Marsh o Mercer no hayan sido autorizados o no cuenten con licencia para prestar dichos servicios o productos regulados. Usted acepta este documento en el entendimiento de que no constituye la base de ningún contrato.

Por lo tanto, la disponibilidad, la naturaleza y el proveedor de cualquier servicio o producto, tal y como se describen en este documento, y los términos y condiciones aplicables pueden variar en determinados países como resultado de las restricciones y requisitos legales y reglamentarios aplicables.

Consulte a sus asesores de Marsh o Mercer acerca de las restricciones que puedan limitar la capacidad de Marsh o Mercer para prestarle servicios o productos regulados en su país.