



MARSH

People Risk:

América Latina y el Caribe 2026

La Ventaja Humana: Transformar
el Riesgo en Ventaja Estratégica

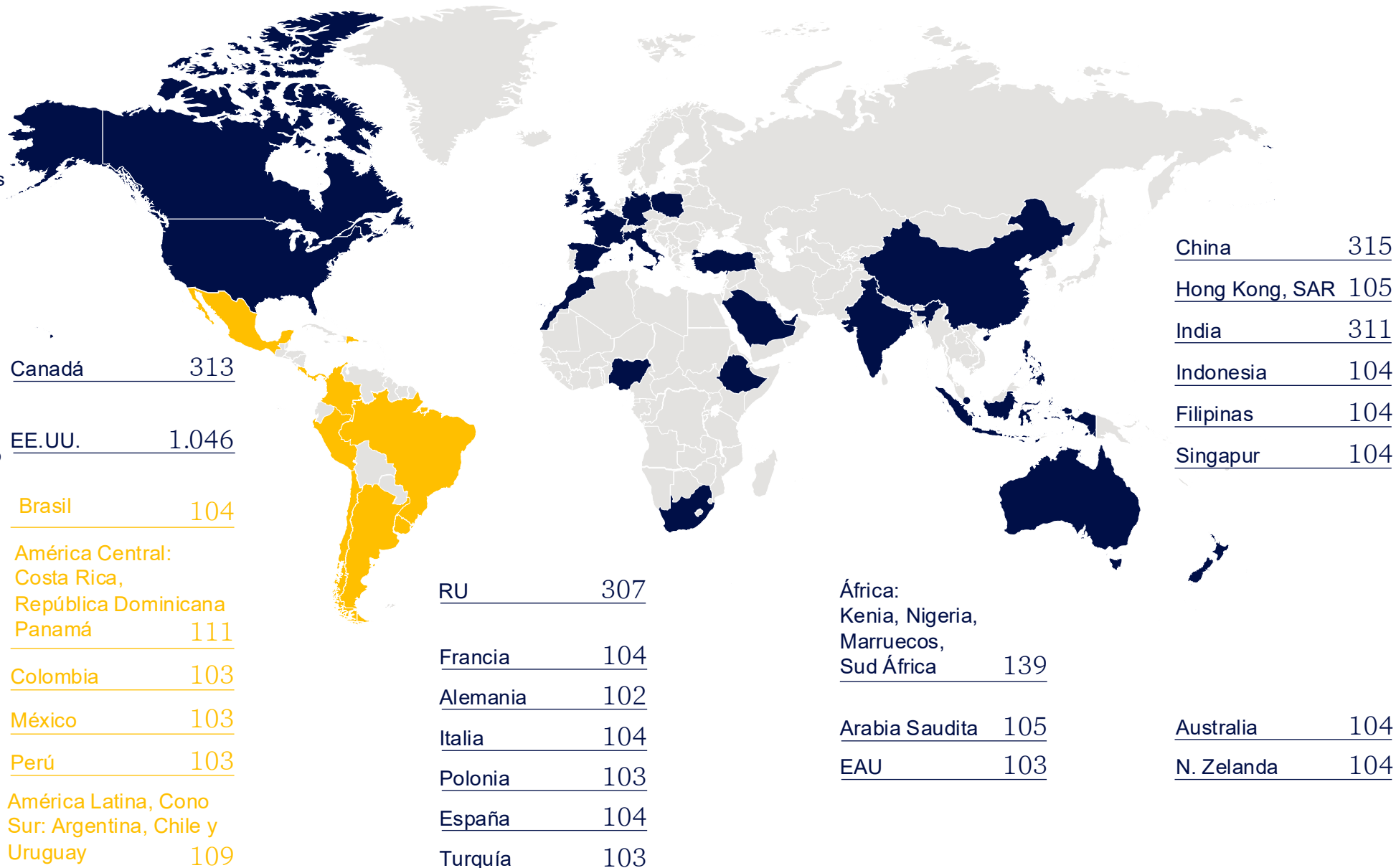
Infografía

People Risk 2026

Qué: El informe captura los mayores riesgos de personas que enfrentan las organizaciones y cómo los gerentes de riesgo y recursos humanos pueden colaborar para limitar la exposición de las organizaciones y mitigar el riesgo

Quién: Respondieron un total de 4.517 personas, donde 2.258 son profesionales de riesgo y 2.259 son profesionales de RR.HH..

Dónde: en 26 mercados, incluyendo Asia, Europa, América Latina y el Caribe, Oriente Medio y África, América del Norte, Pacífico y Reino Unido



Principales Riesgos de Personas, por Puntaje de Clasificación de Riesgo

Los 25 riesgos caen dentro de 5 pilares de Riesgos de Personas. Los profesionales de RR.HH. y Riesgo evaluaron la probabilidad y severidad de estos riesgos para sus organizaciones durante los próximos uno o dos años. Con el producto de estas evaluaciones se produjo un Puntaje de Clasificación de Riesgo (en inglés RRS Risk Rating Score):

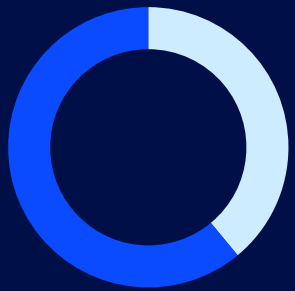


Cambio tecnológico y disrupción

La Ola de la IA: liberar el verdadero valor para el negocio

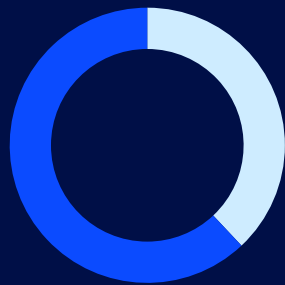
Mientras la inteligencia artificial transforma las expectativas laborales y acelera el cambio organizativo, también redefine el concepto de riesgo y lo necesario para seguir siendo competitivo. Muchos colaboradores siguen centrados en los peligros de la IA, desde pérdida de datos hasta las «alucinaciones». Pero surge una amenaza mucho mayor: no lograr que la inversión en IA produzca mejoras significativas en productividad, innovación y rendimiento.

Preocupaciones de RR.HH. y Riesgo sobre mentalidad adecuada frente a IA



39%

Les preocupa: inversión en IA sin formación y perfeccionamiento adecuados



38%

Les preocupa: Falta de conocimientos sobre IA en Recursos Humanos => limita transformación de prácticas en gestión del personal

Capacidad es Control: navegar los riesgos tecnológicos de la IA

Riesgos organizativos:

- Discriminación y prejuicios
- Deterioro de la salud mental
- Competencias obsoletas
- Pérdida del empleo



Riesgos con personal:

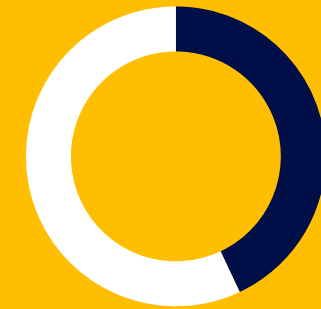
- Incidentes de seguridad/cibernéticos
- Desinformación e información errónea
- Cambios normativos
- Falta de mentalidad orientada a IA
- Fallos en sistemas y en la seguridad

Talento, liderazgo y prácticas de fuerza de trabajo

Sobrevivir en la pista rápida: el nuevo desafío al liderazgo

El riesgo organizacional está evolucionando: esto pone a los líderes al centro de un mundo volátil y la respuesta de su organización. Al aumentar las presiones, el liderazgo y el dominio digital son cada vez más cruciales para una gestión eficaz del riesgo. Sin estas habilidades, los riesgos se propagan rápidamente en un contexto de ambigüedad.

Las habilidades de supervisión y liderazgo inadecuadas generan o agravan más riesgos que cualquier otro riesgo relacionado con personas*



43%

de los profesionales de Riesgo y RR. HH. afirman contar con evaluaciones de liderazgo capaces de seleccionar y desarrollar líderes

* Resultados basados en Datos Globales

Protección, medio ambiente y sustentabilidad

Lealtad en duda: riesgo creciente de inseguridad económica de los empleados

Inseguridad financiera de empleados => riesgo organizativo importante, afecta directamente productividad, retención y comportamiento.

Inseguridad financiera de los colaboradores

Según Recursos Humanos y Riesgos, esto provocará o agravará riesgos ligados a personas:*

Estrategias no competitivas para atraer, retener y motivar talento, junto con la falta de personal disponible

Brechas en retribución y programas de talento toman mayor impacto en empleados, haciéndolos buscar en otros lugares mejores salarios, prestaciones, oportunidades de desarrollo y condiciones laborales.

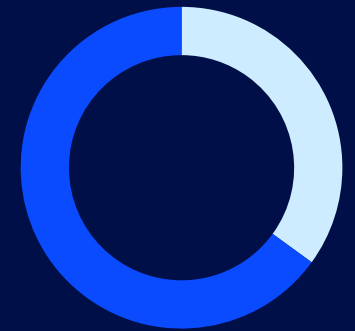
Mala conducta o cultura negativa

Los empleados pueden tomar decisiones inesperadas, actuar de forma inusual o poco ética, reflejando la presión a la que están sometidos.

La inseguridad económica también puede aumentar la desconfianza y la competencia, normalizando comportamientos de autoprotección en detrimento de la colaboración.

Falta de conocimientos sobre riesgo informático y falta de medidas orientadas a seguridad

Los colaboradores pueden no seguir buenas prácticas de seguridad, por estrés o distracción. Son más vulnerables a cometer errores y al abuso.



35%

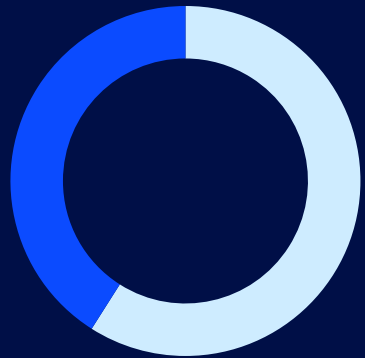
de los profesionales de RR.HH. y gestión de riesgos están preocupados por tomar decisiones sobre beneficios sin tener en cuenta el impacto en la salud y las finanzas de los empleados.

*Resultados basados en datos globales

Gobernanza, cumplimiento y financieros

Búsqueda de claridad: recuperar el control en tiempos de complejidad

Gestión de compensación y prestaciones más compleja, aumento de costos, cambios en normativa, exigencias de transparencia y creciente riesgo cibernético demandan a equipos de Riesgos y Recursos Humanos a trabajar con menos recursos y menor margen de error.



59%

de los profesionales de RR.HH. y Riesgos: es seguro o probable que aumenten los costos de salud y prestaciones

Casos de métricas actuales y futuras:

Simplificar la toma de decisiones y respaldarla con datos claros y convincentes

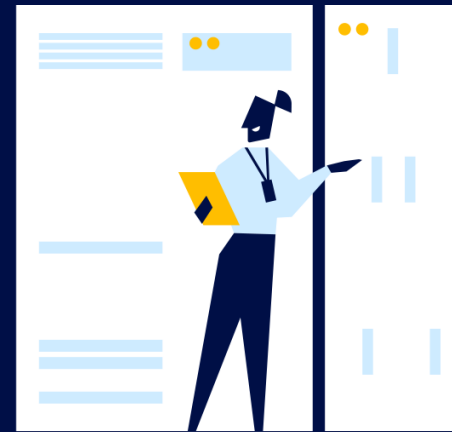
Métricas de hoy

- Porcentaje de empleados afiliados
- Costo promedio por empleado
- Índice de absentismo



Nuevas oportunidades

- Modelos predictivos de IA
- Datos sintéticos
- Recopilación de datos web



Métricas de mañana

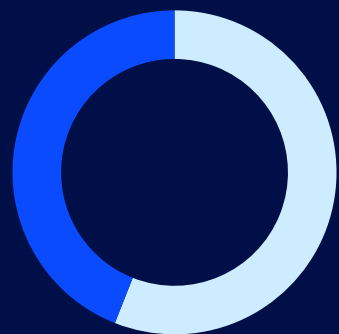
- Uso de atención de salud de calidad y basada en valor
- Prestaciones percibidas como acordes con necesidades
- Prestaciones impactan en seguridad financiera de empleados



Salud, bienestar y seguridad

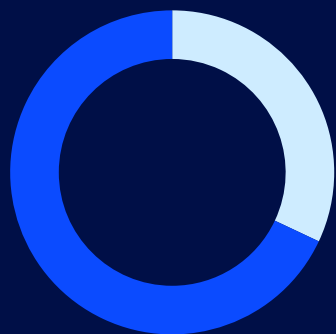
Riesgos de salud ocultos: enfatizar lo que realmente importa

La salud y seguridad del personal son la base del rendimiento de las organizaciones. Los empleados no pueden rendir, adaptarse ni innovar si sufren lesiones, se encuentran mal o se sienten inseguros en el trabajo. Pero los riesgos relacionados con salud y prevención parecen pasar a segundo plano, eclipsados por preocupaciones urgentes: amenazas cibernéticas, la inteligencia artificial y la inestabilidad geopolítica.



56%

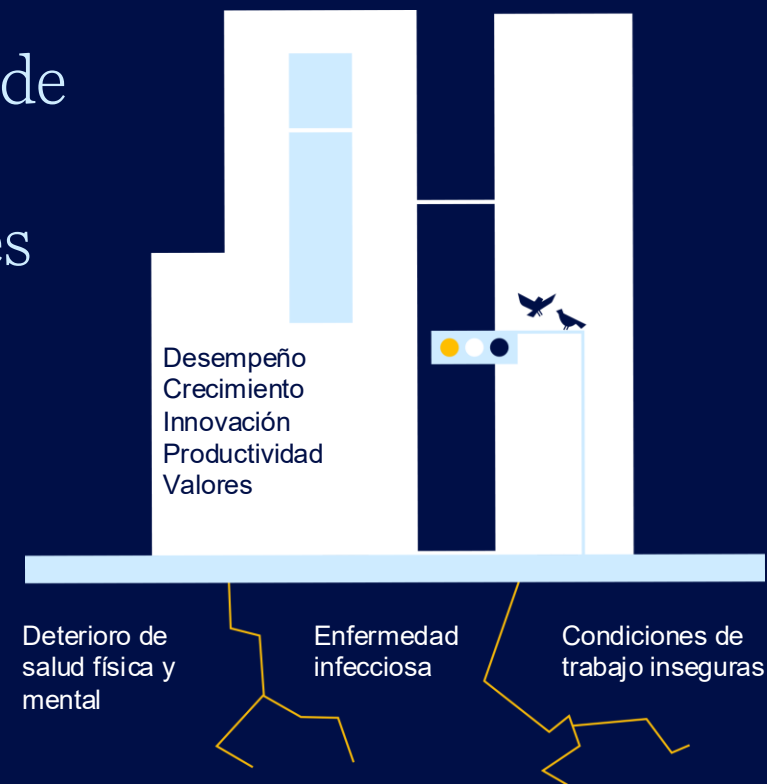
de los profesionales de RR. HH. y Riesgo afirma que riesgos por condiciones de trabajo inseguras, (físicas o psicológicas) tendrían un impacto catastrófico o muy grave en su organización



32%

de los profesionales de RR. HH. y Riesgo están preocupados por poco apoyo a la salud mental y el bienestar emocional de los empleados en el trabajo

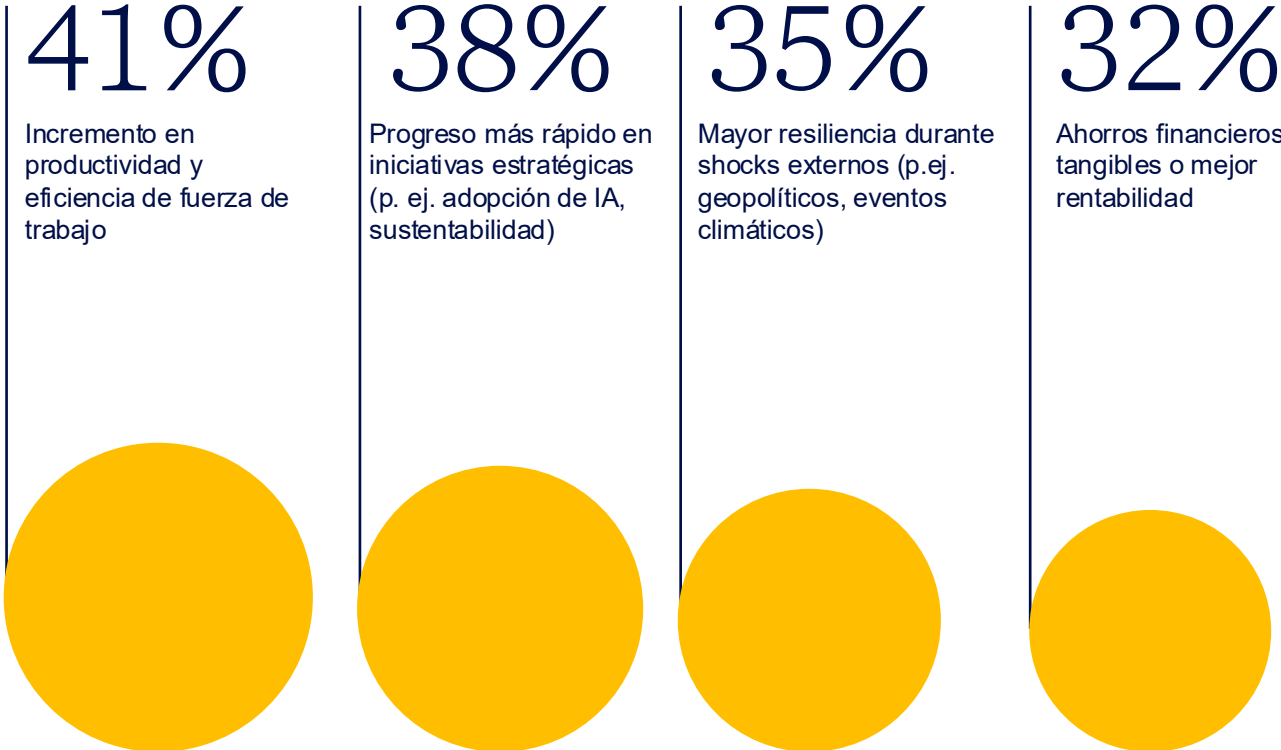
Los riesgos de salud son estructurales



Resultado clave obtenido

En una era de incertidumbre constante, la capacidad de comprender, priorizar y gestionar riesgos relacionados con el personal se ha convertido en factor determinante de resiliencia y ventaja competitiva.

¿Cuál de los siguientes resultados positivos ha obtenido su organización gracias a una gestión y mitigación eficaces de los riesgos relacionados con personas?



Para informarse, descargue ahora el Informe People Risk 2026 de Marsh.





Este documento y cualquier recomendación, análisis o consejo proporcionado por Marsh (en adelante, el «Análisis de Marsh») no están pensados como asesoramiento para ninguna situación particular y no deben considerarse como tal. La información aquí contenida se basa en fuentes que consideramos fiables, pero no garantizamos su exactitud. Marsh no tiene obligación de actualizar el Análisis de Marsh ni responsabilidad alguna ante usted ni ante terceros derivada de esta publicación o de cualquier asunto aquí contenido. Cualquier declaración relativa a cuestiones actuariales, fiscales, contables o legales se basa exclusivamente en nuestra experiencia como corredores de seguros y consultores de riesgos y no debe considerarse como asesoramiento actuarial, fiscal, contable o legal; para ello, debe consultar con sus propios asesores profesionales. Cualquier modelo, análisis o proyección está sujeto a incertidumbre inherente, y el Análisis de Marsh podría verse afectado materialmente si alguna de las suposiciones, condiciones, información o factores subyacentes son inexactos, incompletos o cambian. Marsh no representa ni da garantías sobre la redacción de la póliza o la situación financiera o solvencia de las aseguradoras o reaseguradoras. Marsh no ofrece seguridad con respecto a la disponibilidad, el costo o las condiciones de la cobertura del seguro. Si bien Marsh puede brindar consejos y recomendaciones, la responsabilidad final de decidir sobre el monto, el tipo o las condiciones de la cobertura recae en el comprador de seguros, quien debe decidir sobre la cobertura específica que sea apropiada a sus circunstancias y situación financiera.

Somos líderes en riesgo, estrategia y personas. Una compañía, con cuatro negocios globales, unidos en un propósito común: Construir confianza a través del poder de la perspectiva.