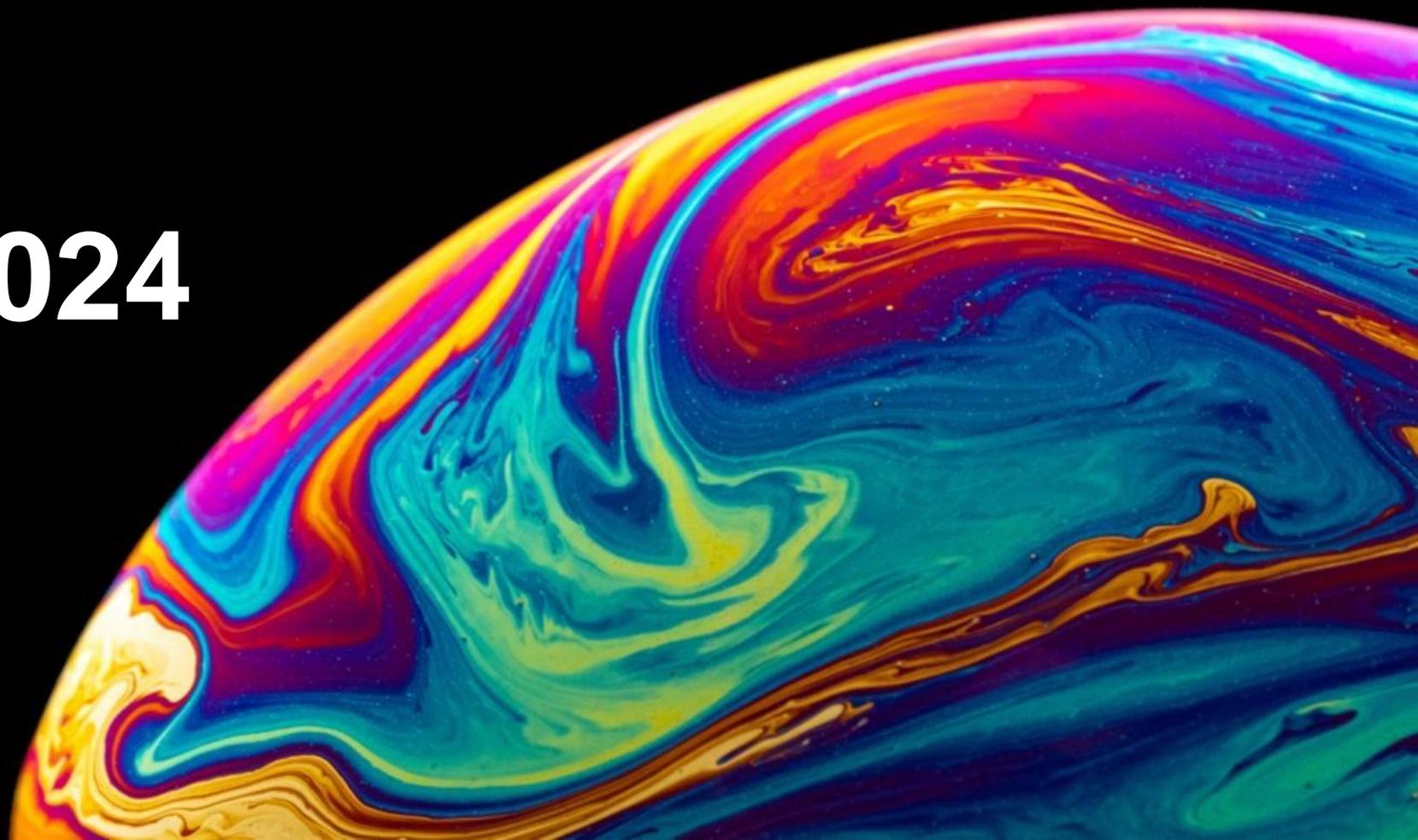


Perú

Riesgo de

Personas 2024

Invirtiendo en tus personas,
protegiendo su negocio



Acerca de la encuesta

Las personas pueden ser la fortaleza más importante de una organización, pero también pueden representar un riesgo significativo para una empresa si no se las gestiona adecuadamente. Los riesgos de las personas son riesgos del negocio generados por su fuerza laboral y por la forma en que se administra, equipa y motiva este activo.

Qué

El informe captura los riesgos personales más importantes que las organizaciones enfrentan y cómo los administradores de riesgos y de recursos humanos pueden colaborar para limitar la exposición de la organización y mitigar el riesgo.

Quién

4,575
encuestados

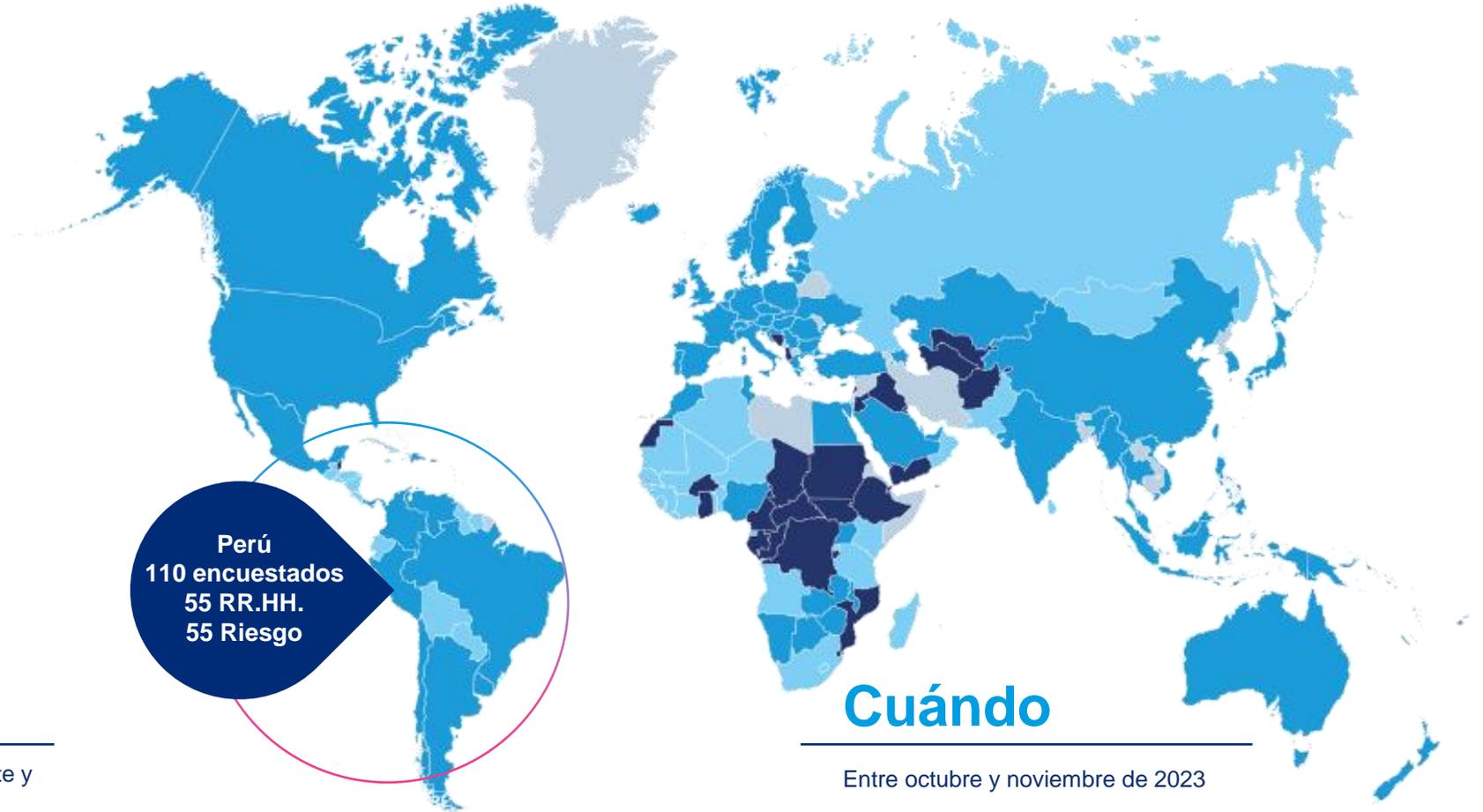
2,283
profesionales de RR.HH.

2,292
profesionales de Riesgo

Los encuestados representan una amplia gama de industrias y una muestra representativa de distintos tamaños de empleadores

Dónde

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



Los 10 principales riesgos de personas por puntuación de calificación de riesgo

Agrupamos 25 amenazas clave en cinco pilares de riesgos de las personas. Los gerentes de RR.HH. y Riesgos evaluaron la probabilidad y gravedad de estos riesgos para su organización.

Global vs Región

Ranking	Global	América Latina	Perú
1	Aumento de los costos de salud y beneficios	Aumento de los costos de salud y beneficios	Pandemias
2	Escasez de mano de obra	Deterioro de la salud mental	Tecnología de RRHH poco óptima
3	Disparidades en las recompensas entre ejecutivos y trabajadores	Pandemias	Escasez de habilidades tecnológicas
4	Escasez de habilidades tecnológicas	Falta de conocimientos en ciberseguridad	Ausencia de RR.HH. en la toma de decisiones
5	Cambio de legislación y escrutinio	Cambio de legislación y escrutinio	Fuerza laboral no comprometida
6	Estrategias de talento no competitivas	Disparidades en las recompensas entre ejecutivos y trabajadores	Desastres naturales o clima extremo
7	Liderazgo ineficaz	Escasez de habilidades tecnológicas	Falta de conocimientos en ciberseguridad
8	Deterioro de la salud mental	Estrategias de talento no competitivas	Aumento de los costos de salud y beneficios
9	Falta de conocimientos en ciberseguridad	Tecnología de RRHH poco óptima	Mala gestión de la IA
10	Fuerza laboral no comprometida	Fuerza laboral no comprometida	Cambio de legislación y escrutinio

Perú RR.HH. vs Riesgo

Ranking	RR.HH.	Riesgo
1	Escasez de habilidades tecnológicas	Conducta indebida
2	Pandemias	Cambio de legislación y escrutinio
3	Fuerza laboral no comprometida	Toma de decisiones inadecuadas sobre recompensas
4	Mala gestión de la IA	Desastres naturales o clima extremo
5	Tecnología de recursos humanos subóptima	Ausencia de RR.HH. en la toma de decisiones
6	Ausencia de RR.HH. en la toma de decisiones	Falta de conocimientos en ciberseguridad
7	Aumento de los costos de salud y beneficios	Tecnología de RRHH poco óptima
8	Desastres naturales o clima extremo	Pandemias
9	Mal manejo de datos/IP	Deterioro del sistema de salud
10	Falta de conocimientos en ciberseguridad	Liderazgo ineficaz

Categorías de Riesgo

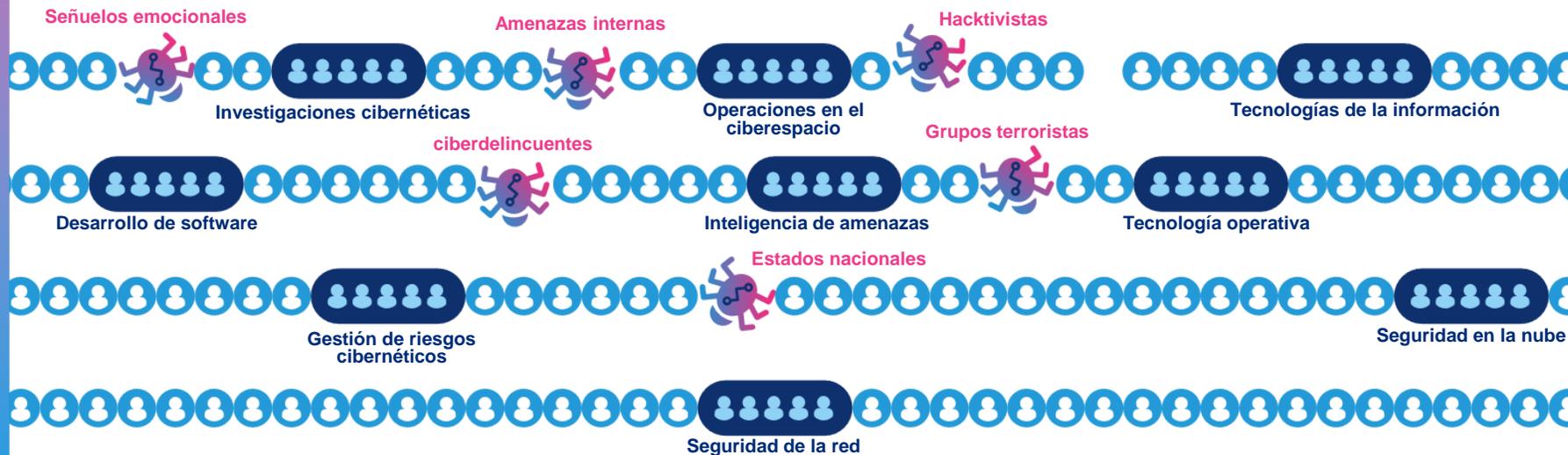
- Cambio tecnológico y disrupción
- Prácticas de Talento, Liderazgo y fuerza Laboral
- Salud, Bienestar y Seguridad
- Gobernanza, Cumplimiento y Finanzas
- Medio Ambiente, Sostenibilidad y Protección

Cinco pilares que configuran los riesgos de personas

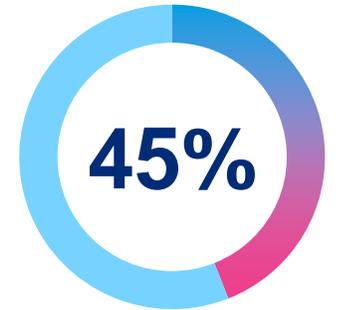
Cambio tecnológico y disrupción

La tecnología está creando nuevos empleos, canales de entrega y productos, pero también está introduciendo nuevos riesgos y profundizando los existentes.

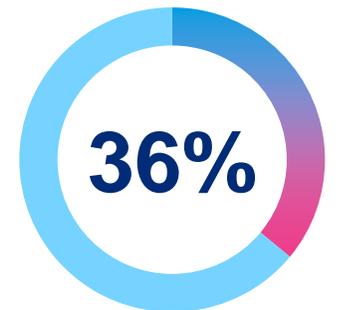
Gestionar estos riesgos significa crear una cultura que se comprometa a proteger a la organización de las amenazas cibernéticas, las filtraciones de datos y el robo de propiedad intelectual, así como una que realmente aborde la IA y otras tecnologías disruptivas como una oportunidad y una amenaza.



La fuerza laboral cibernética y toda la fuerza laboral deben protegerse contra las amenazas cibernéticas



Están preocupados por el mayor riesgo de ataques cibernéticos debido a la falta de conciencia, diseño organizacional y/o cultura de ciberseguridad.



Les preocupa la excesiva dependencia y la total confianza de los empleados en el contenido generado por IA sin una verificación adecuada.



Prácticas de talento, liderazgo y fuerza laboral

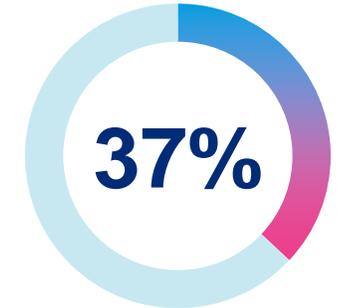
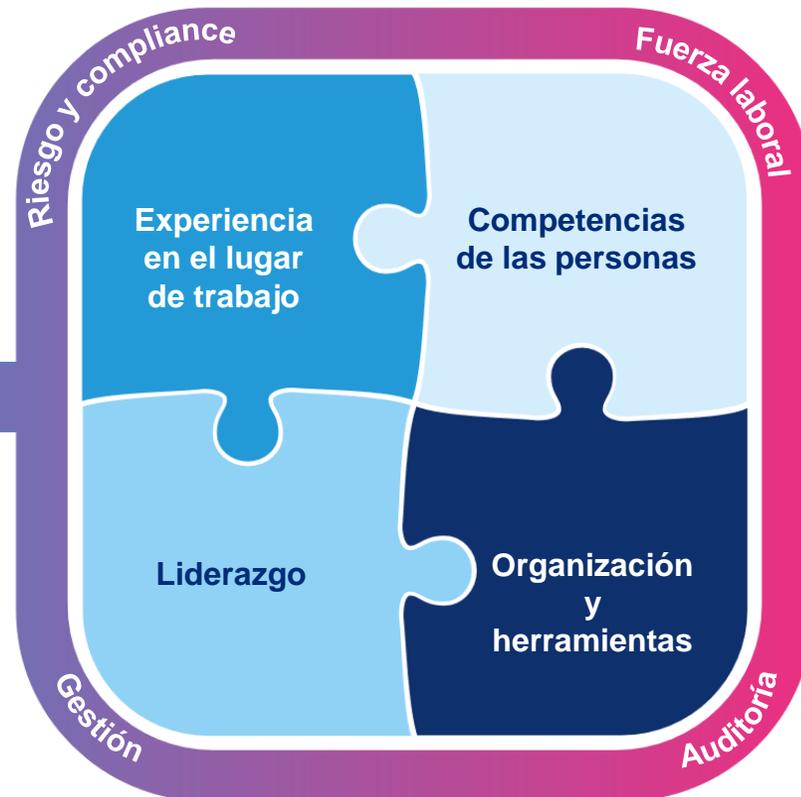
Las organizaciones sólo pueden seguir siendo competitivas si pueden reclutar y desarrollar las habilidades, el talento y el liderazgo adecuados. Sin embargo, igualmente importante es garantizar que se satisfagan las necesidades de los empleados para promover el éxito y la productividad.

El liderazgo debe ser capaz de reconocer las necesidades de los empleados, inspirar compromiso y lealtad y tomar medidas para apoyar a su gente en momentos críticos de sus vidas y en momentos de crisis empresarial. Estas acciones generan confianza y son fundamentales para respaldar una cultura de gestión de riesgos.

Cultura de gestión de riesgos

Involucrar a todos los stakeholders en la gestión de riesgos

Ser proactivo.
Ser predictivo.
Ser disciplinado.



Están preocupados por la incapacidad de los líderes para motivar a la fuerza laboral hacia una visión y propósito organizacional unificados.



Les preocupa el cómo asegurar habilidades especializadas para impulsar la innovación y/o ofrecer productos o servicios de alto valor en sus estrategias de atracción y retención.

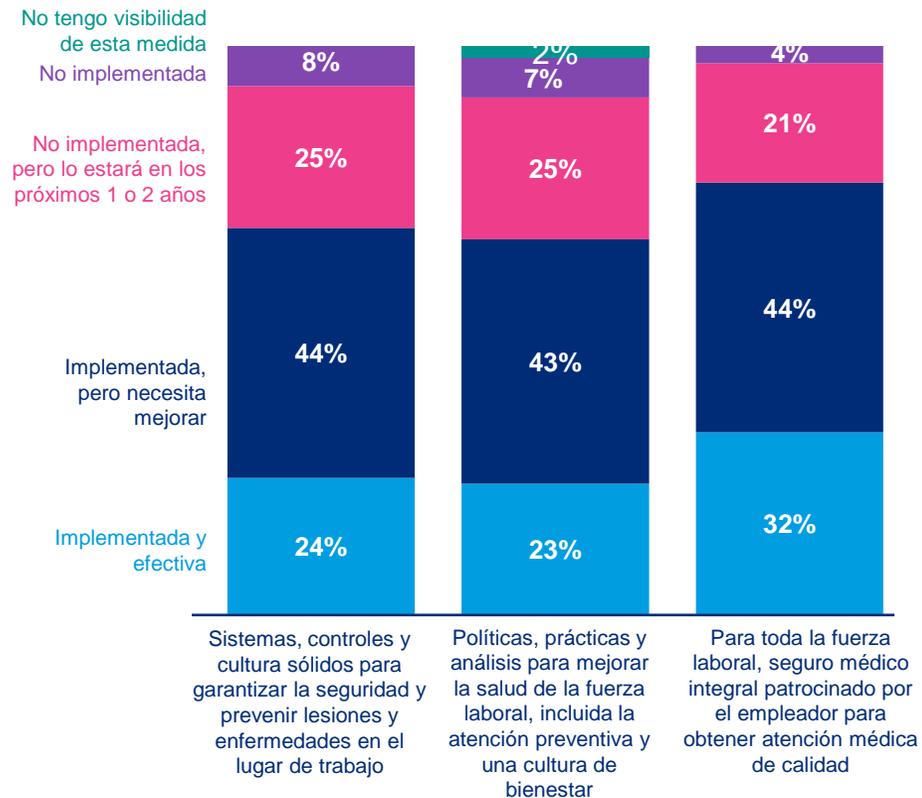


Salud, bienestar y seguridad

La salud y la seguridad de los empleados son un elemento básico de cualquier agenda de riesgos de las personas, pero las organizaciones deben ampliar el alcance de cómo definen el bienestar en el trabajo.

Los empleadores tienen una oportunidad única de promover el apoyo a la salud de sus empleados y complementar los vacíos de los sistemas tradicionales de atención médica.

Medidas de mitigación



*Excluye a quienes no tienen visibilidad de la medida

Los factores laborales impactan la salud de los empleados





Gobernanza, compliance y finanzas

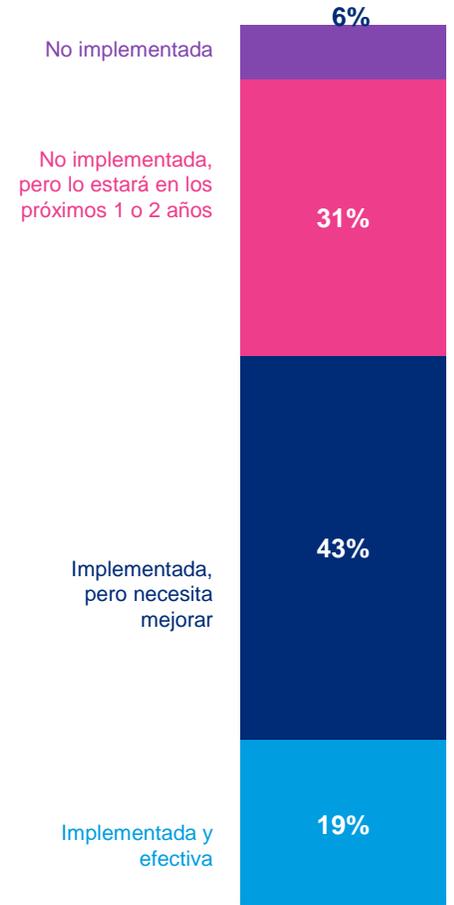
Las presiones inflacionarias sobre los costos de los beneficios persisten y las organizaciones deben planificar cambios en sus programas de beneficios ahora. Gestionar los riesgos subyacentes y centrarse en garantizar que los empleados se mantengan sanos puede ayudar a gestionar los costos de las reclamaciones.

En lo que respecta a los riesgos de las personas de manera más amplia, el aumento del escrutinio de los stakeholders, los litigios y los cambios legislativos en diferentes regiones significa que identificar y adelantarse a las brechas de gobernanza emergentes es crucial.

Tres elementos de una estrategia eficaz de gestión de costos de salud y beneficios



Medida de mitigación



Una estrategia articulada de contención de costos que abarca el diseño del plan, la gestión de riesgos de salud y el uso de seguros para gestionar el costo de los beneficios

Excluye a quienes no tienen visibilidad de la medida



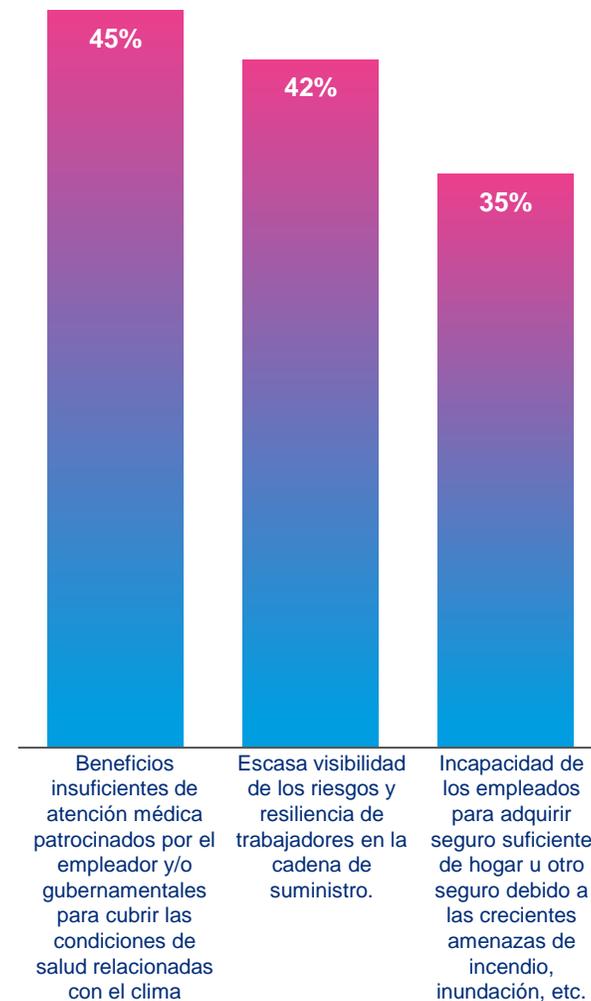
Medio ambiente, sustentabilidad y protección

Tradicionalmente se ha interpretado que los riesgos ambientales están relacionados con la propiedad, pero el impacto potencialmente catastrófico de los fenómenos meteorológicos extremos y los desastres naturales en la salud y el bienestar de los empleados y sus familias es una amenaza inminente.

Cuestiones como la crisis del costo de vida han agravado las dificultades de muchos empleados durante esta década. Las crecientes disparidades entre las recompensas y los valores de los ejecutivos y los trabajadores están teniendo ahora un impacto en la dinámica del lugar de trabajo y en las relaciones laborales.



En cuanto a los desastres naturales y las condiciones climáticas extremas, ¿qué le preocupa en su función?



Tres conclusiones clave

Adoptar un enfoque proactivo, predictivo y disciplinado en la gestión de riesgos de las personas.



Ser proactivo

- Afrontar los desafíos futuros hoy
- Establecer objetivos medibles
- Empoderar a las personas en toda la organización



Ser predictivo

- Adoptar el análisis y la modelación predictivos
- Identificar y realizar un seguimiento de medidas y conocimientos relacionados con las personas



Ser disciplinado

- Mejorar continuamente la gobernanza mediante seguimiento y auditorías
- Reforzar la rendición de cuentas
- Ser proactivo en el control de costos y la gestión activa



Obtenga más información leyendo ahora nuestro Informe de Riesgos de Personas 2024

Para obtener más información, comuníquese con su oficina local de Mercer Marsh Benefits.

Mercer Marsh Benefits ofrece una amplia gama de soluciones para ayudarlo a gestionar la salud y el bienestar de la fuerza laboral, que incluyen:

- Intermediación de beneficios básicos para empleados, así como diseño de planes.
- Asesoramiento y apoyo para la salud y el bienestar **integral**, el apoyo a la salud mental, la diversidad y la inclusión, el medio ambiente/social/la gobernanza, los beneficios flexibles y las comunicaciones con los miembros del plan.
- Soluciones digitales para involucrar a los miembros del plan en su salud y beneficios.

Sobre Mercer Marsh Benefits™

Mercer Marsh Benefits proporciona a los clientes una fuente única para gestionar los costos, los riesgos del personal y las complejidades de los beneficios de los empleados. La red es una combinación de las oficinas locales de Mercer y Marsh en todo el mundo, además de corresponsales en los países que han sido seleccionados en función de criterios específicos. Nuestros expertos en beneficios, ubicados en 72 países y que prestan servicios a clientes en más de 150 países, tienen un profundo conocimiento de sus mercados locales. A través de nuestros negocios establecidos localmente, tenemos una plataforma común única, que nos permite servir a los clientes con consistencia global y soluciones únicas a nivel local. Mercer y Marsh son dos negocios de Marsh McLennan (NYSE: MMC), la firma de servicios profesionales líder en el mundo 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, incluidas Guy Carpenter y Oliver Wyman, Marsh McLennan ayuda a los clientes a navegar en un entorno cada vez más dinámico y complejo.

AVISO IMPORTANTE: Este documento no constituye ni forma parte de ninguna oferta, solicitud o invitación a vender por parte de Marsh o Mercer para proporcionar servicios o productos regulados en ningún país en el que Marsh o Mercer no hayan sido autorizados o licenciados para proporcionar 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, como se describe en este documento, y los términos y condiciones aplicables pueden variar en ciertos países como resultado de las restricciones y requisitos legales y reglamentarios aplicables. Consulte a sus asesores de Marsh o Mercer sobre cualquier restricción que pueda ser aplicable a la capacidad de Marsh o Mercer para proporcionarle servicios o productos regulados en su país.