

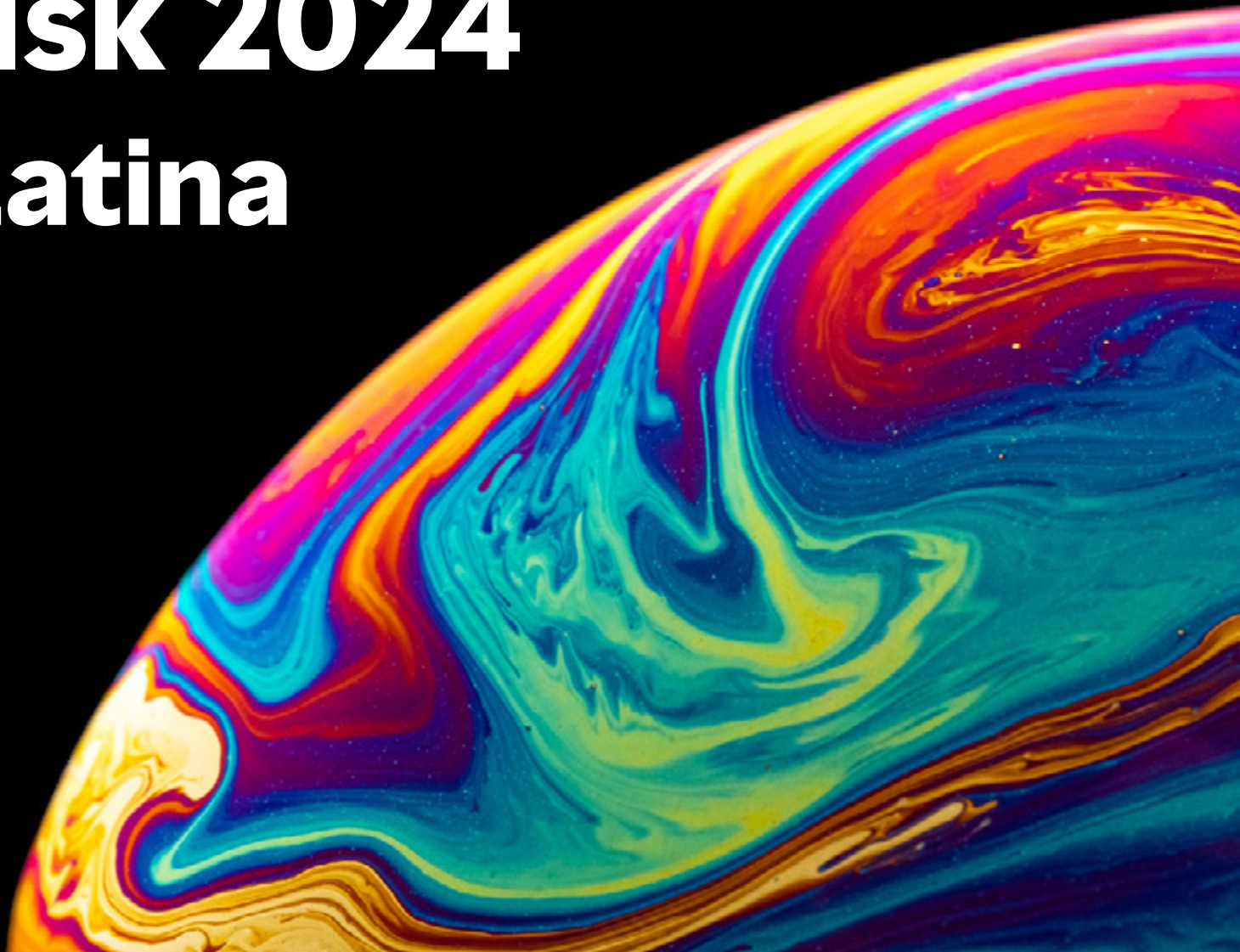
People Risk 2024

América Latina

Invirtiendo en su gente,
protegiendo su negocio.

Resumen Ejecutivo

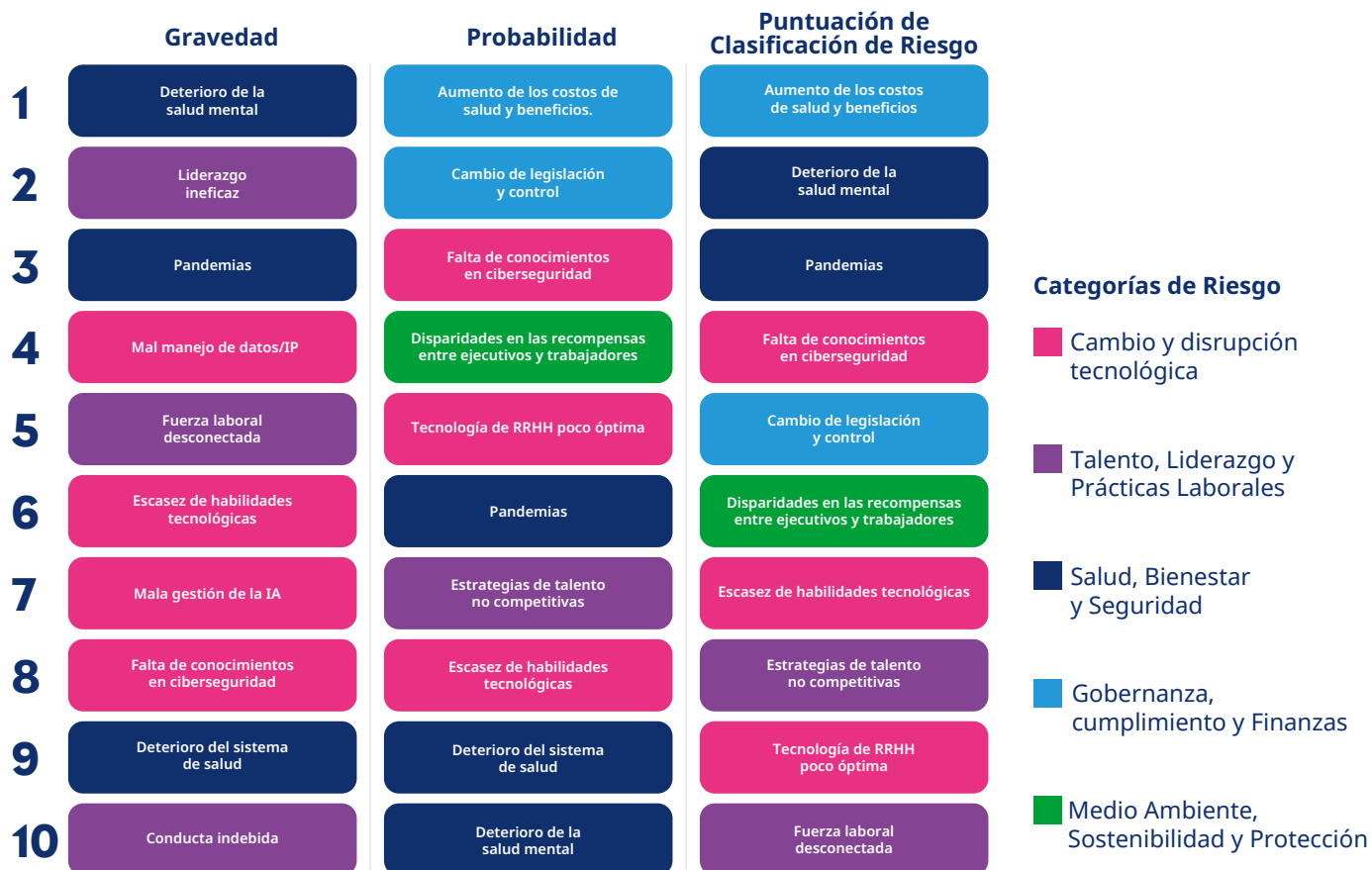
benefits that truly benefit



People Risk 2024 recoge las perspectivas sobre los riesgos más significativos para las personas a los que se enfrentan las organizaciones, basándose en los datos de 2.283 profesionales de RRHH y 2.292 de Riesgos recogidos entre octubre y noviembre de 2023, de 26 mercados de ocho regiones.

Se pidió a los encuestados que evaluaran el impacto y la probabilidad de que ocurrieran 25 riesgos en su negocio en los próximos uno o dos años. Nuestra puntuación de calificación de riesgo (RRS) captura la probabilidad de que el riesgo afecte a la organización y la gravedad de su impacto.

América Latina: Los 10 principales riesgos de las personas por gravedad, probabilidad y puntaje de calificación de riesgo



¹ <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-in-latin-america-and-the-caribbean-an-overview-of-government-responses-to-the-crisis-0a2dee41/>

Riesgo de las personas de MMB 2024. A corto plazo (1-2 años), ¿cuál es el impacto potencial de cada uno de estos riesgos en su organización? ¿Cuál es la probabilidad de que ocurra el riesgo en su organización en los próximos 1-2 años?

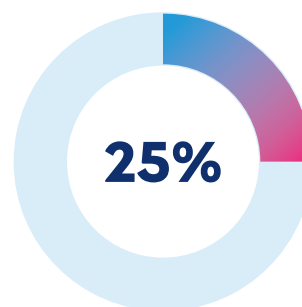


Cambio tecnológico y disrupción

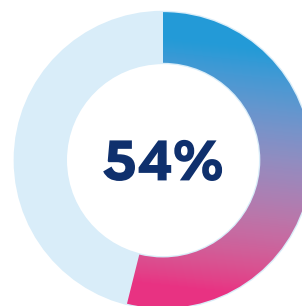
Se necesita un enfoque integral en la fuerza laboral para proteger a las organizaciones de las amenazas cibernéticas y permitir la innovación a pesar de la escasez de habilidades.

Un déficit global de habilidades tecnológicas significa que las vacantes de empleo son difíciles de cubrir, y la situación en la región de Latinoamérica y el Caribe no es diferente. Los profesionales de RRHH y Riesgos identificaron la falta de conocimientos de ciberseguridad como el 4º mayor riesgo al que se enfrentan actualmente. Paralelamente, abordar las amenazas cibernéticas requiere un enfoque de toda una fuerza laboral comprometida con la protección de ataques a la organización, violaciones de datos y robo de propiedad intelectual. De este modo, las organizaciones pueden aprovechar las oportunidades que ofrecen el cambio tecnológico y la disrupción, incluida la IA.

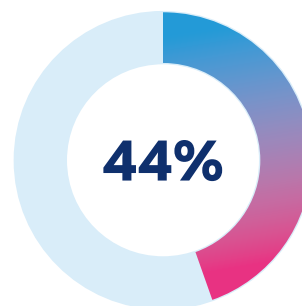
Estadísticas clave



de los encuestados considera que el cambio tecnológico y la disrupción son la mayor amenaza para su organización a corto plazo (1-2 años) (Global: 22%).



cree que la escasez de habilidades tecnológicas podría tener un impacto catastrófico o alto en su organización (Global: 56%).



le preocupa un mayor riesgo de ciberataques, específicamente debido a la falta de concientización, diseño organizativo y/o cultura de ciberseguridad (Global: 44%)

Imperativos clave

Desarrollar una fuerza laboral que luche contra los actores mal intencionados:

Utilice el poder colectivo de la fuerza laboral para protegerse contra las amenazas cibernéticas, las violaciones de datos, la desinformación y el robo de propiedad intelectual.

No se demore en abordar la IA:

colabore con los líderes para comprender las ventajas y los riesgos de la inteligencia artificial, evalúe los escenarios que no sean seguros, fomente la adopción segura y cree una estrategia de personas que dé prioridad a lo digital.

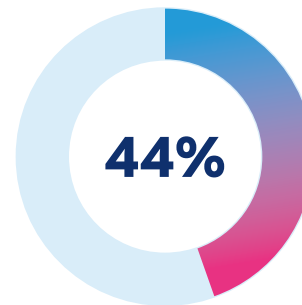


Talento, liderazgo y prácticas de la fuerza laboral

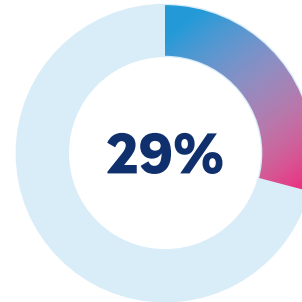
"Hacer más con menos" tiene límites. La productividad sostenida en el tiempo que genere ganancias, comienza con la satisfacción de las necesidades básicas de los empleados, dándoles las herramientas que necesitan y desarrollando la resiliencia.

Las empresas se enfrentan a una combinación de riesgos sociales, empresariales y de personas. Las presiones a corto plazo, como la escasez de mano de obra y el agotamiento de los empleados se combinan con factores demográficos a largo plazo, como el envejecimiento de la población. Hacer frente a esta situación exige una resiliencia organizacional excepcional y una cultura de gestión de riesgos, rendimiento y apoyo al bienestar.

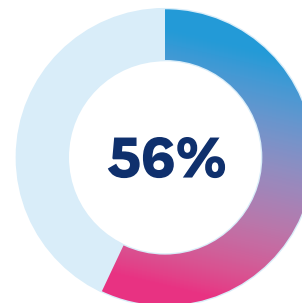
Estadísticas clave



de los encuestados le preocupan los desafíos para acceder a talento especializado para impulsar la innovación y/o ofrecer productos o servicios de alto valor (Global: 40%).



cuenta actualmente con una estrategia de fuerza laboral efectiva en la que el talento puede adquirirse, crecer y desarrollarse en función de las habilidades (Global: 30%); el 43% lo tiene implementado, pero necesita mejorarlo (Global: 46%); y el 21% planea implementarlo en los próximos 1 a 2 años (Global: 19%).



creo que un liderazgo inefectivo podría tener un impacto catastrófico o alto en su organización (Global: 56%).

Imperativos clave

Potencie la productividad de su personal:

Combata la fatiga y mejore el rendimiento invirtiendo en las necesidades básicas de los empleados, el diseño del puesto de trabajo, las habilidades y las herramientas.

Asumir la responsabilidad de crear una organización resiliente:

Construir una cultura que defienda la gestión de riesgos, la confianza, los resultados excepcionales y la buena salud para prepararse para futuras crisis y motivar a la fuerza laboral hacia un propósito común.

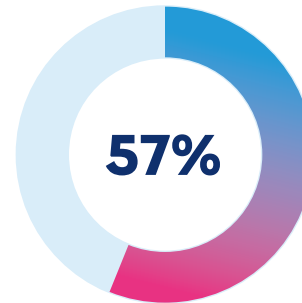


Salud, bienestar y seguridad

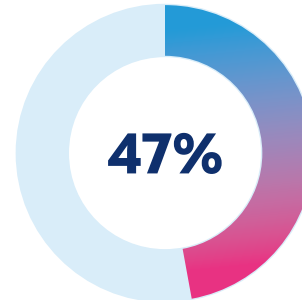
Las organizaciones pueden ser un catalizador para la transformación de la atención médica, adoptando las oportunidades digitales y reconociendo la seguridad psicológica, la seguridad física y la salud mental en el trabajo.

Los empleadores tienen una oportunidad única de promover el apoyo a la salud de sus empleados, invirtiendo en la salud y la productividad de la fuerza laboral y modernizando los beneficios para satisfacer las necesidades reales de los empleados en un entorno desafiante para los sistemas tradicionales de atención médica. En particular, los profesionales de Riesgos y RRHH en la región de Latinoamérica y el Caribe están mucho más preocupados por el deterioro de la salud mental y los impactos potenciales de las pandemias y las enfermedades infecciosas que sus contrapartes en el resto del mundo.

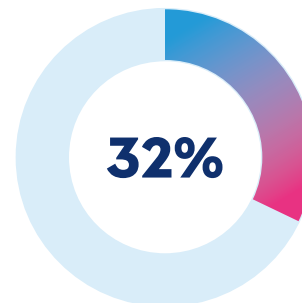
Estadísticas clave



de los encuestados cree que el deterioro de la salud mental podría tener un impacto catastrófico o alto en su organización (Global: 56%), y el 49% cree que es probable o muy probable que esto ocurra en los próximos 1-2 años (Global: 53%).



le preocupan las pérdidas de productividad asociadas con el gasto de tiempo y energía de los empleados en la búsqueda, la navegación y/o los viajes para recibir atención (Global: 47%).



le preocupa la insuficiencia de los programas de bienestar emocional proporcionados por el empleador para satisfacer la creciente necesidad de apoyo (Global: 33%).

Imperativos clave

Diseñe el trabajo para el bienestar:

Amplíe el alcance de cómo su organización define el bienestar en el trabajo, priorizando la mitigación de los riesgos psicológicos junto con la seguridad física.

Conviértase en un catalizador para la transformación de la salud:

Aproveche la oportunidad de mejorar la salud de los empleados complementando los sistemas de salud sobrecargados. Introduzca innovaciones que creen nuevos modelos de atención, fomenten la inclusión de beneficios y cubran las expectativas cambiantes de los empleados.



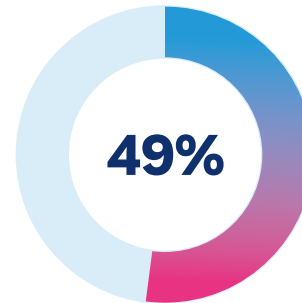
Gobernanza, cumplimiento y finanzas

Optimizar los costos de los beneficios no significa tener que dejar a un lado la calidad. Planifique el cambio ahora, fortalezca los controles de supervisión y concéntrese en las estructuras de toma de decisiones.

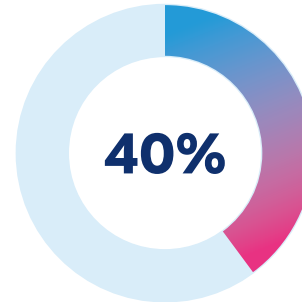
A medida que persisten las presiones inflacionarias sobre los costos de los beneficios, las organizaciones deben planear considerando una combinación de costos crecientes y cambios continuos en sus programas de beneficios. Esta es una preocupación clave en la región de Latinoamérica, dado que los profesionales de recursos humanos y riesgos identifican el aumento de los costos de salud y beneficios como el riesgo # 1 que enfrentan actualmente. La gestión de los riesgos de salud subyacentes y promover la salud de los empleados pueden ayudar a gestionar las reclamaciones, mientras que la construcción de relaciones más profundas con las aseguradoras abre nuevas opciones creativas para la estructura de la cobertura.

Al mismo tiempo, un mayor escrutinio de los grupos de interés, litigios y cambios legislativos están ejerciendo más presión sobre la gobernanza, y esto también es una preocupación importante en la región de Latinoamérica, lo cual hace que el cambio de legislación y el escrutinio este emergiendo como el 5º riesgo más alto que enfrentan las organizaciones.

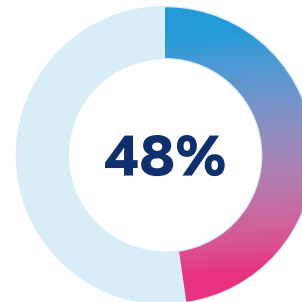
Estadísticas clave



creo que el cambio de la legislación y el aumento del escrutinio podrían tener un impacto catastrófico o alto en su organización (Global: 54%)



de los encuestados les preocupa la necesidad de la función de RRHH de asignar más tiempo y recursos a la gestión de los programas de beneficios (Global: 40%)



le preocupa el grado de debida diligencia esperado por los grupos de interés respecto a la evaluación de los proveedores de beneficios en una serie de dimensiones, incluidas las credenciales ESG (Global: 46%)

Imperativos clave

Esté preparado para los aumentos en los costos de los beneficios:

A medida que persisten las presiones inflacionarias sobre los costos de los beneficios, realice cambios en la administración del programa de beneficios ahora.

Adelántese a las brechas emergentes de gobernanza:

Refuerce los controles y la toma de decisiones ante el aumento del escrutinio de los grupos de interés y la actividad legislativa en áreas como los beneficios y compensación.

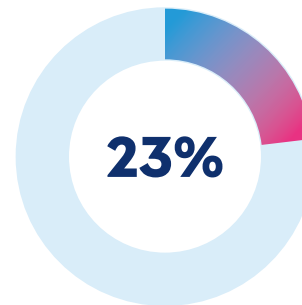


Medio ambiente, sostenibilidad y protección

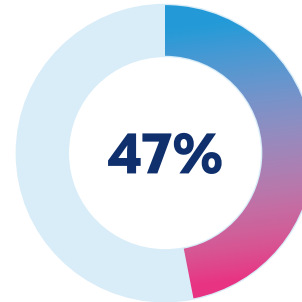
Los riesgos ambientales y sociales, incluido el impacto de los eventos climáticos en la salud y las disparidades entre la compensación de los ejecutivos y los trabajadores, ahora deben formar parte de las estrategias de riesgo de personas.

Los eventos climáticos se están convirtiendo en riesgos para las personas, mientras que las crecientes disparidades entre la compensación total de los ejecutivos y los trabajadores están afectando la dinámica de la fuerza laboral. Los empleadores pueden ayudar a reducir las brechas y promover la prosperidad para todos los empleados al atender las brechas de salud, poder adquisitivo y desarrollo de carrera. Con el tiempo, esto se extenderá también a las cadenas de suministro clave.

Estadísticas clave



de los encuestados considera que el medio ambiente, la sostenibilidad y la protección son la mayor amenaza para su organización a medio/largo plazo (3-5 años) (Global: 22%).



le preocupa la gestión de las expectativas de los empleados con respecto a los aumentos salariales durante la alta inflación o las condiciones económicas inciertas (Global: 48%).



creo que las disparidades en la compensación total de los ejecutivos y los trabajadores podrían tener un impacto catastrófico o alto en su organización (Global: 53%), y el 48% cree que es probable o muy probable que esto ocurra en los próximos 1-2 años (Global: 56%).

Imperativos clave

Abordar los riesgos climáticos como riesgos para la salud:

Reconocer los problemas ambientales como riesgos para las personas, ya que los eventos climáticos tienen un impacto catastrófico en la salud de los empleados, las familias y las comunidades.

Minimizar las disparidades en los beneficios:

Ayudar a contrarrestar las dificultades agravadas reduciendo las brechas de salud, poder adquisitivo y desarrollo de carrera para lograr una mayor prosperidad y protección para todos.

Hay algunas acciones básicas que las empresas pueden tomar para abordar el riesgo de personas, y pueden gestionar de manera efectiva adoptando un enfoque proactivo, predictivo y disciplinado.

Para conocer las medidas a tomar, lea el informe completo de People Risk 2024.



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

Las empresas de Marsh McLennan ofrecen una gama de soluciones para ayudarlo a construir una fuerza laboral y un negocio resilientes, que incluyen:

- Estrategia de beneficios, corretaje, diseño, financiamiento y entrega
- Salud y bienestar, incluida la salud mental y la longevidad
- Beneficios globales
- Continuidad del negocio
- Gestión de riesgos empresariales
- Resiliencia empresarial y gestión de crisis
- Gestión de riesgos de ciberseguridad
- Ambientales, sociales y de gobernanza (ESG)
- Experiencia del empleado
- Transformación de RRHH
- Diversidad, equidad e inclusión
- Comunicaciones de la fuerza laboral
- Trabajo flexible y diseño de trabajo
- Experiencia de los empleados, escucha y recompensas totales
- Salario digno
- Jubilación
- Inversiones

Acerca de los beneficios™ de Mercer Marsh

Mercer Marsh Benefits proporciona a los clientes una fuente para administrar los costos, los riesgos de las personas y las complejidades de los beneficios para los empleados. La red es una combinación de expertos de [Mercer](#) y [Marsh](#) que trabajan en 130 países para desarrollar soluciones locales extraídas de la experiencia global. Mercer y Marsh son negocios de [Marsh McLennan](#) (NYSE: MMC), la firma de servicios profesionales líder en el mundo en las áreas de riesgo, estrategia y personas, con más de 85.000 colegas e ingresos anuales de más de 23.000 millones de dólares. A través de sus negocios líderes en el mercado, incluidos [Guy Carpenter](#) y [Oliver Wyman](#), Marsh McLennan ayuda a los clientes a navegar por un entorno cada vez más dinámico y complejo.

Para obtener más información, visite marshmclennan.com o síganos en [LinkedIn](#) y [Twitter](#).

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.