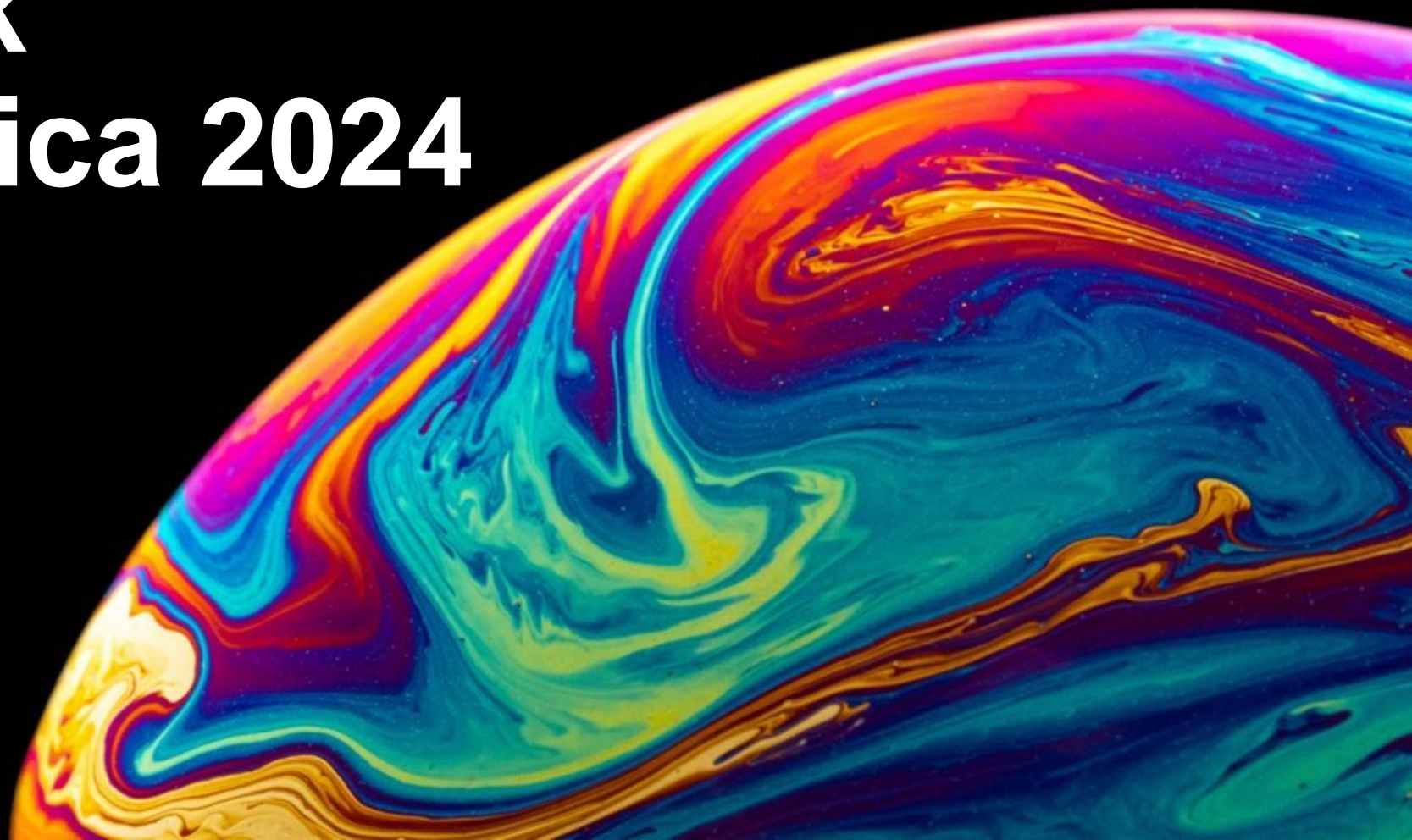


People Risk Latinoamérica 2024

Invirtiendo en tus personas,
protegiendo su negocio



Acerca de la encuesta

Las personas pueden ser la fortaleza más importante de una organización, sin embargo, pueden representar un riesgo significativo para las empresas si la gestión del talento no es la adecuada. Los riesgos de personas son aquellos a los cuales está expuesta la organización por la forma en que se gestiona, equipa y motiva la fuerza laboral.

Qué

El informe captura los riesgos de personas más importantes que las organizaciones enfrentan y la forma en la cual 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

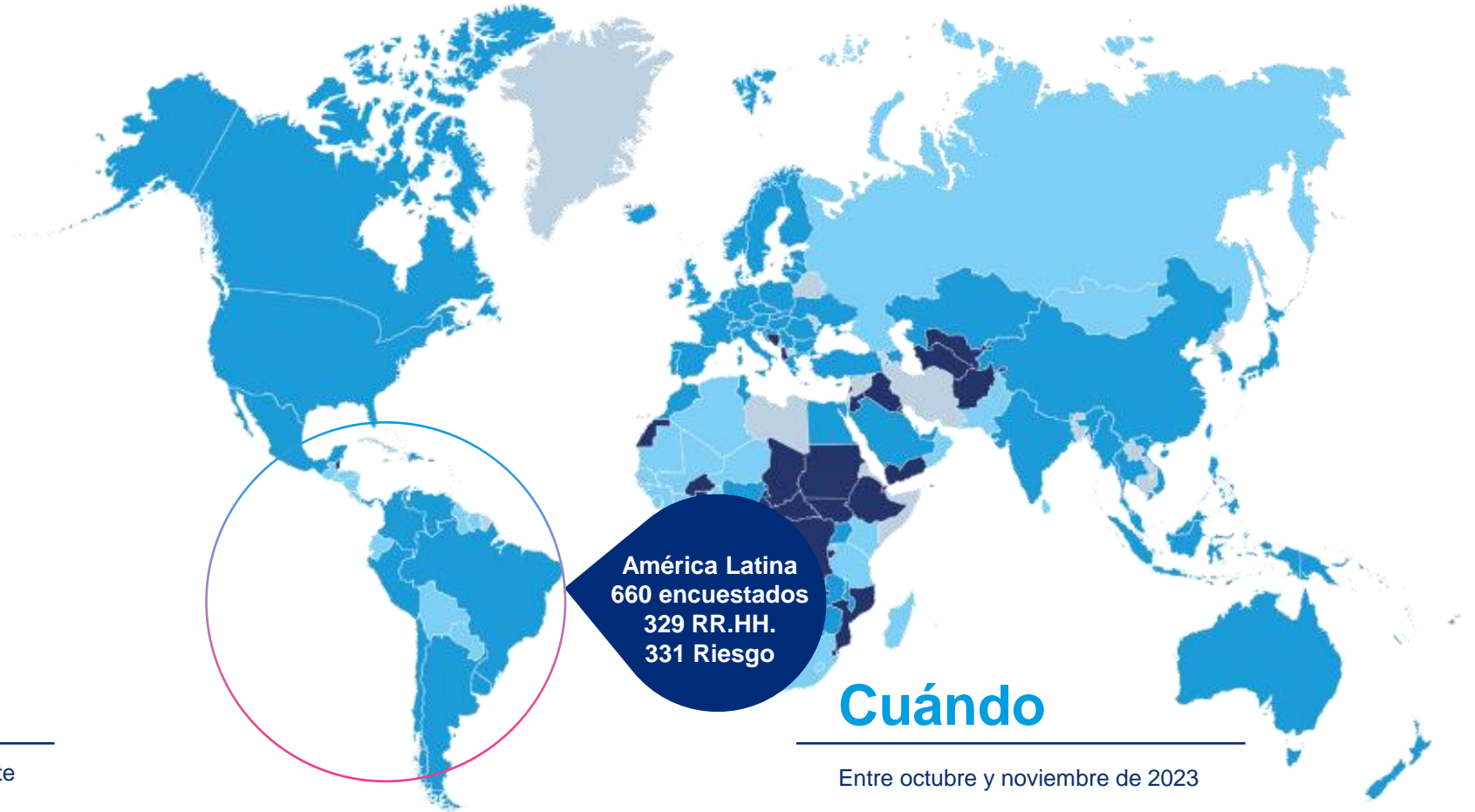
2,283
profesionales de RR.HH.

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 riesgo de personas. Los gerentes de RR.HH. y Riesgos evaluaron la probabilidad y Severidad de estos riesgos para su organización.

Ranking	Global	América Latina	Argentina	Brasil	Chile	Colombia	México	Perú
1	Aumento de los costos de salud y beneficios.	Aumento de los costos de salud y beneficios	Aumento de los costos de salud y beneficios.	Deterioro del sistema de salud	Deterioro del sistema de salud	Falta de conocimientos en ciberseguridad	Aumento de los costos de salud y beneficios	Pandemias
2	Escasez de mano de obra	Deterioro de la salud mental	Falta de conocimientos en ciberseguridad	Liderazgo ineficaz	Fuerza laboral no comprometida	Pandemias	Disparidades en las recompensas entre ejecutivos y trabajadores	Tecnología de RRHH poco óptima
3	Disparidades en las recompensas entre ejecutivos y trabajadores	Pandemias	Disparidades en las recompensas entre ejecutivos y trabajadores	Cambio de legislación y escrutinio	Falta de conocimientos en ciberseguridad	Aumento de los costos de salud y beneficios.	Estrategias de talento no competitivas	Escasez de habilidades tecnológicas
4	Escasez de habilidades tecnológicas	Falta de conocimientos en ciberseguridad	Escasez de habilidades tecnológicas	Escasez de habilidades tecnológicas	Pandemias	Deterioro de la salud mental	Pandemias	Ausencia de RR.HH. en la toma de decisiones
5	Cambio de legislación y escrutinio	Cambio de legislación y escrutinio	Cambio de legislación y escrutinio	Disparidades en las recompensas entre ejecutivos y trabajadores	Gestión inadecuada de la exposición de beneficios	Cambio de legislación y escrutinio	Fuerza laboral no comprometida	Fuerza laboral no comprometida
6	Estrategias de talento no competitivas	Disparidades en las recompensas entre ejecutivos y trabajadores	Estrategias de talento no competitivas	Escasez de mano de obra	Condiciones de trabajo inseguras	Conducta indebida	Deterioro del sistema de salud	Desastres naturales o clima extremo
7	Liderazgo ineficaz	Escasez de habilidades tecnológicas	Deterioro del sistema de salud	Estrategias de talento no competitivas	Tecnología de RRHH poco óptima	Enfermedades crónicas	Tecnología de RRHH poco óptima	Falta de conocimientos en ciberseguridad
8	Deterioro de la salud mental	Estrategias de talento no competitivas	Cobertura inadecuada de catástrofes personales	Gestión inadecuada de la exposición de beneficios	Cambio de legislación y escrutinio	Ausencia de RR.HH. en la toma de decisiones	Escasez de habilidades tecnológicas	Aumento de los costos de salud y beneficios
9	Falta de conocimientos en ciberseguridad	Tecnología de RRHH poco óptima	Escasez de mano de obra	Pandemias	Mala gestión de la exposición de beneficios	Mal manejo de datos/IP	Cambio de legislación y escrutinio	Mala gestión de la IA
10	Fuerza laboral no comprometida	Fuerza laboral no comprometida	Deterioro de la salud mental	Falta de conocimientos en ciberseguridad	Estrategias de talento no competitivas	Mala gestión de la IA	Conducta indebida	Cambio de legislación y escrutinio

Categorías de Riesgo

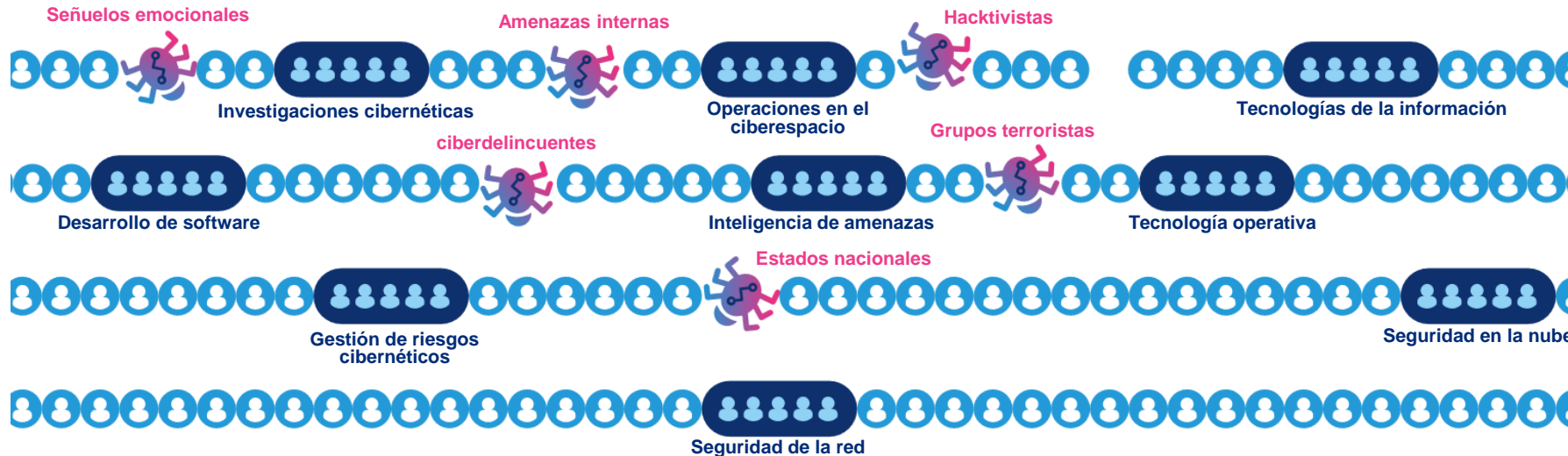
- Cambio tecnológico y disrupción
- Prácticas de Talento, Liderazgo y Laborales
- Salud, Bienestar y Seguridad
- Gobernanza, cumplimiento y Finanzas
- Medio Ambiente, Sostenibilidad y Protección

Cinco pilares que configuran los riesgos de personas

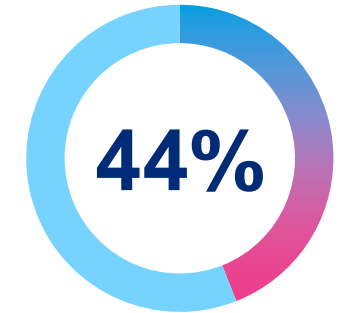
Cambio tecnológico y disrupción

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

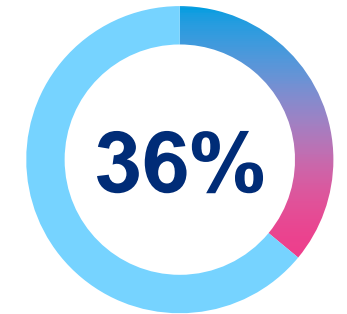
Gestionar estos riesgos significa crear una cultura que se comprometa a proteger a la organización de las amenazas cibernéticas, las filtraciones de datos y el robo de propiedad intelectual, así como una que realmente aborde la IA y otras tecnologías disruptivas tanto como oportunidad como amenaza.



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



Están preocupados por un incremento en el riesgo de ataques cibernéticos.



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

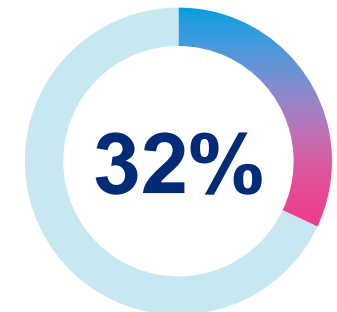
Las organizaciones sólo pueden seguir siendo competitivas si pueden reclutar y desarrollar las habilidades, el talento y el liderazgo adecuados. Sin embargo, es igual de importante garantizar que se cubran las necesidades de los empleados para promover la prosperidad y la productividad.

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 una cultura organizacional o un ambiente de trabajo negativo, dinámicas de equipo tensas y desconfianza asociada con un liderazgo ineficaz.

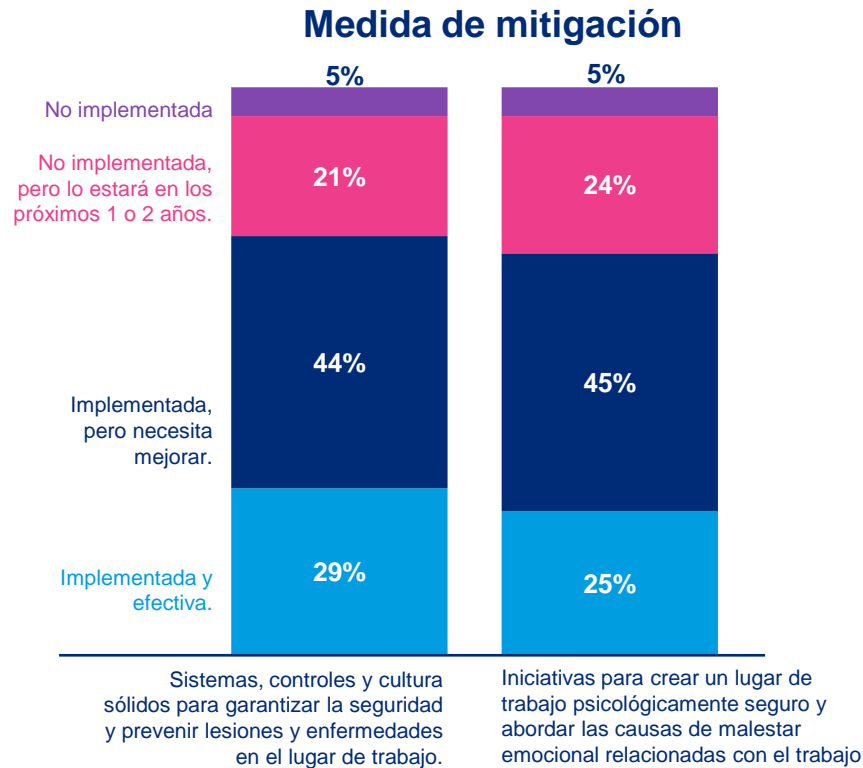


Salud, bienestar y seguridad

Elemento clave en cualquier agenda de gestión de riesgos de personas, por tanto, las organizaciones deben ampliar el alcance de cómo están definiendo el bienestar organizacional bajo una mirada integral.

A medida que el suicidio, los conflictos y el agotamiento van en la dirección equivocada, la Salud mental y el bienestar emocional ahora exigen el mismo reconocimiento que la Salud física en términos de mitigación de riesgos.

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



Excluye a quienes no tienen visibilidad de la medida.

Los factores laborales impactan la salud de los empleados





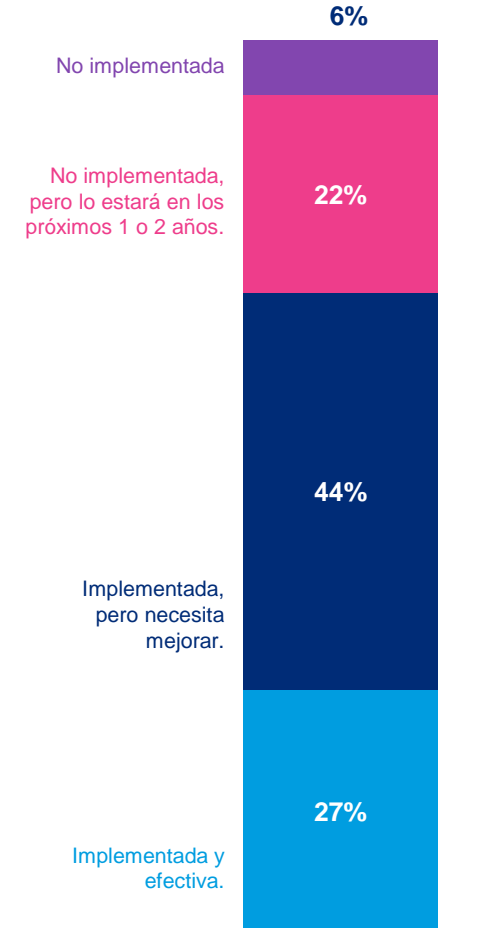
Gobernanza, cumplimiento y finanzas

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 personas de manera más amplia, el aumento del escrutinio de los stakeholders, los litigios y la actividad legislativa en diferentes regiones significa que identificar y adelantarse a las brechas emergentes de gobernanza se crucial.



Medida de mitigación



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

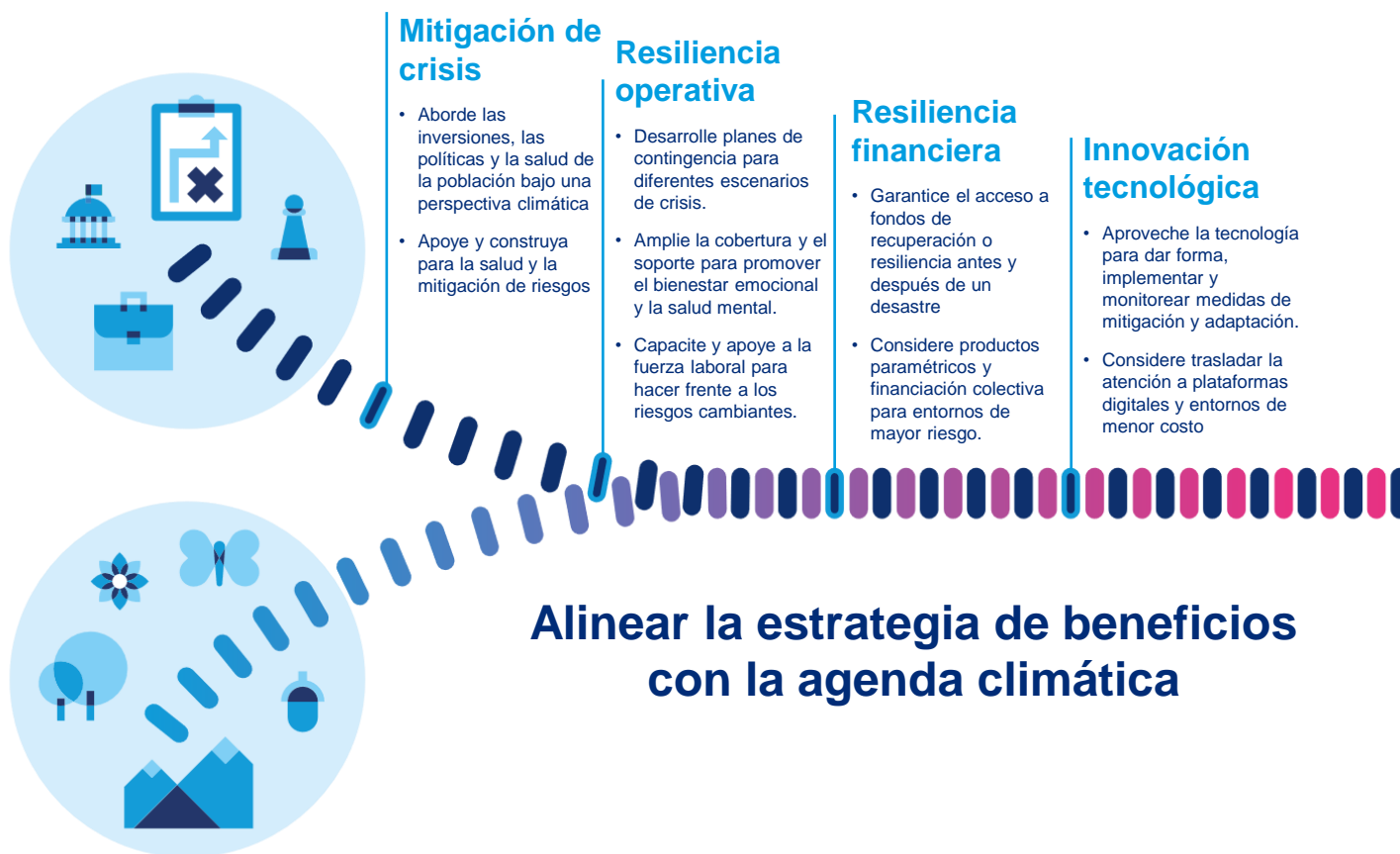
Excluye a quienes no tienen visibilidad de la medida.



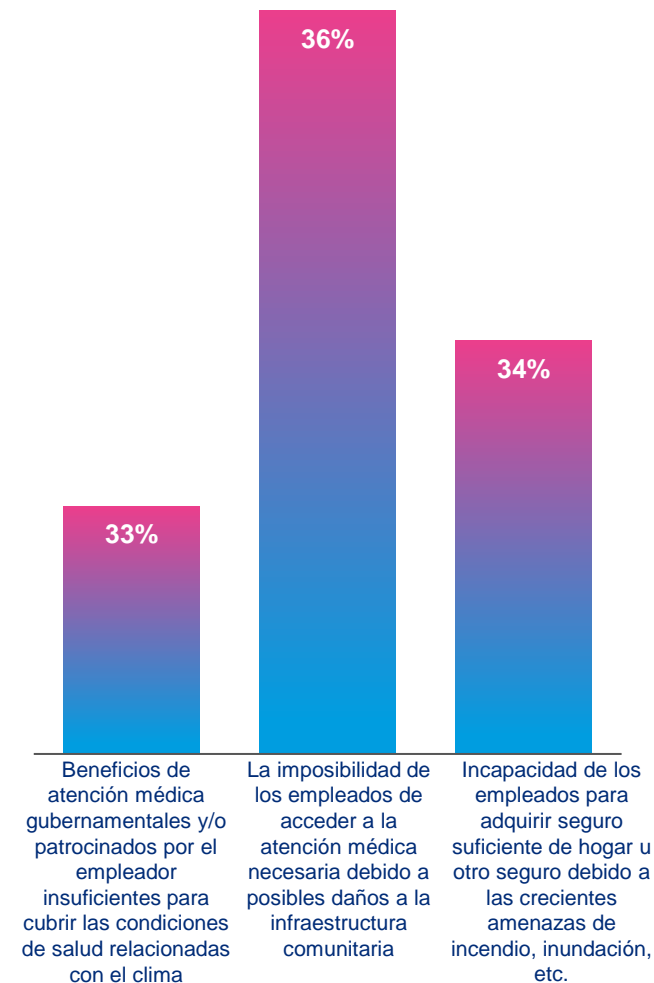
Medio ambiente, sostenibilidad y protección

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 la compensación de los empleados ejecutivos y operativos 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?



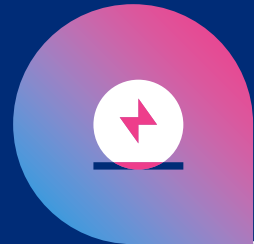
Tres conclusiones clave

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 el modelado 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 las 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 ayudarle 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, incluida la telemedicina, 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.