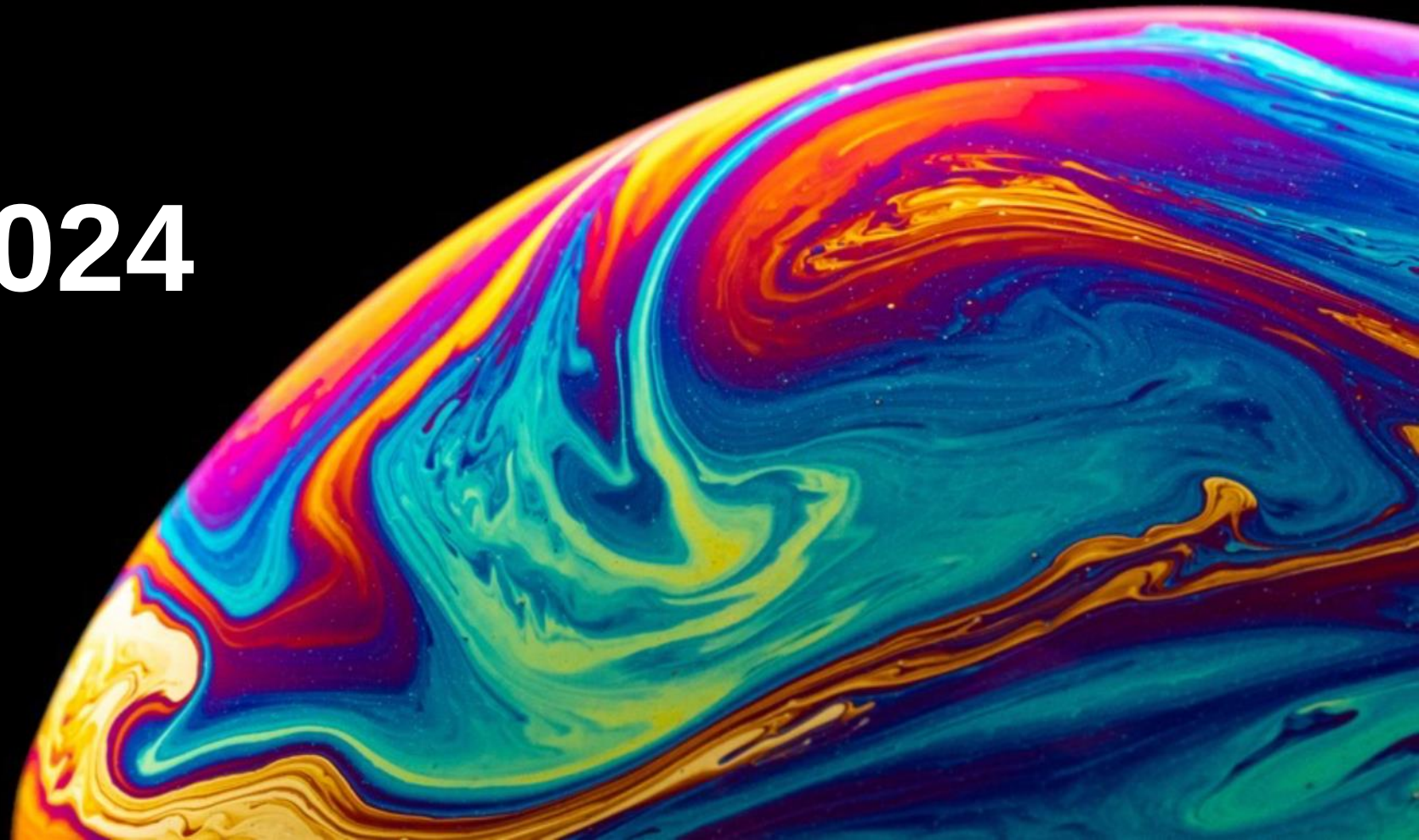
MercerMarsh Beneficios

benefits that truly benefit

Colombia Riesgo de Personas 2024

Invirtiendo en tus personas,
protegiendo su negocio



Businesses of Marsh McLennan

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 comerciales generados por su fuerza laboral y por la forma en que administra, equipa y motiva este activo.

Qué

El informe captura los mayores riesgos personales que enfrentan las organizaciones y cómo los administradores de riesgos y recursos humanos pueden colaborar para limitar la exposición organizacional 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.

Cuándo

Entre octubre y noviembre de 2023

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

Agrupamos 25 amenazas clave en cinco pilares de riesgos para 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	Colombia
1	Aumento de los costos de salud y beneficios.	Aumento de los costos de salud y beneficios	Falta de conocimientos en ciberseguridad
2	Escasez de mano de obra	Deterioro de la salud mental	Pandemias
3	Disparidades en las recompensas entre ejecutivos y trabajadores	Pandemias	Aumento de los costos de salud y beneficios.
4	Escasez de habilidades tecnológicas	Falta de conocimientos en ciberseguridad	Deterioro de la salud mental
5	Cambio de legislación y escrutinio	Cambio de legislación y escrutinio	Cambio de legislación y escrutinio
6	Estrategias de talento no competitivas	Disparidades en las recompensas entre ejecutivos y trabajadores	Conducta indebida
7	Liderazgo ineficaz	Escasez de habilidades tecnológicas	Enfermedad crónica
8	Deterioro de la salud mental	Estrategias de talento no competitivas	Ausencia de RR.HH. en la toma de decisiones
9	Falta de conocimientos en ciberseguridad	Tecnología de recursos humanos subóptima	Mal manejo de datos/IP
10	Fuerza laboral desconectada	Fuerza laboral desconectada	Mala gestión de la IA

Colombia RR.HH. vs Riesgo

Ranking	RR.HH.	Riesgo
1	Falta de conocimientos en ciberseguridad	Escasez de mano de obra
2	Aumento de los costos de salud y beneficios.	Deterioro de la salud mental
3	Enfermedad crónica	Conducta indebida
4	Cambio de legislación y escrutinio	Pandemias
5	Pandemias	Mala gestión de la IA
6	Estrategias de talento no competitivas	Falta de conocimientos en ciberseguridad
7	Mal manejo de datos/IP	Escasez de habilidades tecnológicas
8	Mala gestión de la exposición de los beneficios	Liderazgo ineficaz
9	Deterioro de la salud mental	Desastres naturales o clima extremo
10	Ausencia de RR.HH. en la toma de decisiones	Ausencia de RR.HH. en la toma de decisiones

Pilar de Riesgo

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

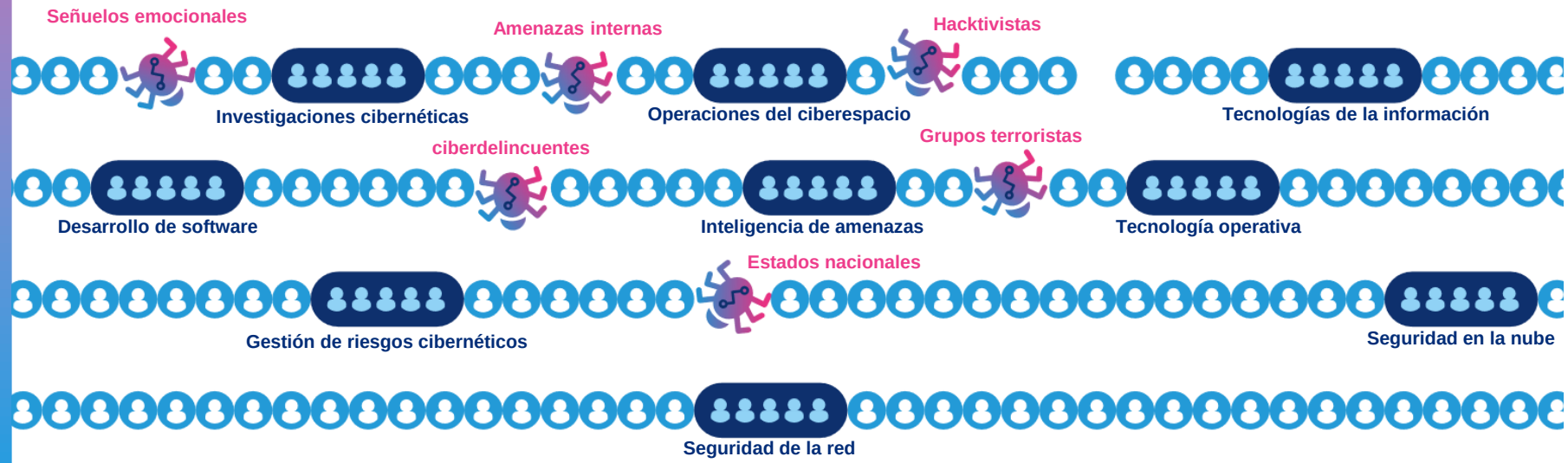
Riesgos clasificados por puntuación de calificación de riesgo (probabilidad x gravedad del impacto en su organización en los próximos uno o dos años)

Cinco pilares que configuran los riesgos de personas

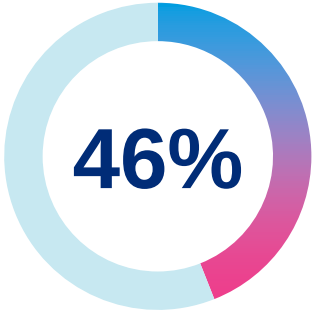
Cambio tecnológico y disrupción

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

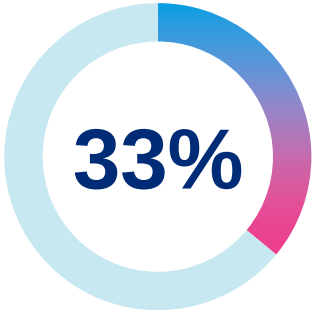
Gestionar estos riesgos significa crear una cultura que se comprometa a proteger a la organización de las amenazas cibernéticas, las filtraciones de datos y el robo de propiedad intelectual, así como una que realmente aborde la IA y otras tecnologías disruptivas como una oportunidad y una amenaza.



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

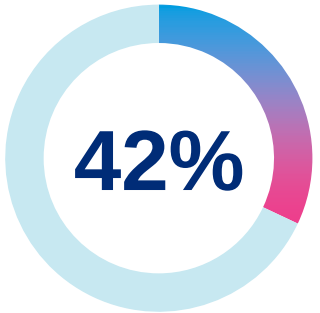
Las organizaciones sólo pueden seguir siendo competitivas si pueden reclutar y desarrollar las habilidades, el talento y el liderazgo adecuados. Sin embargo, igualmente importante es garantizar que se satisfagan las necesidades de los empleados para promover el éxito y la productividad.

Los lideres deben ser capaces 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 todas las partes interesadas 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.

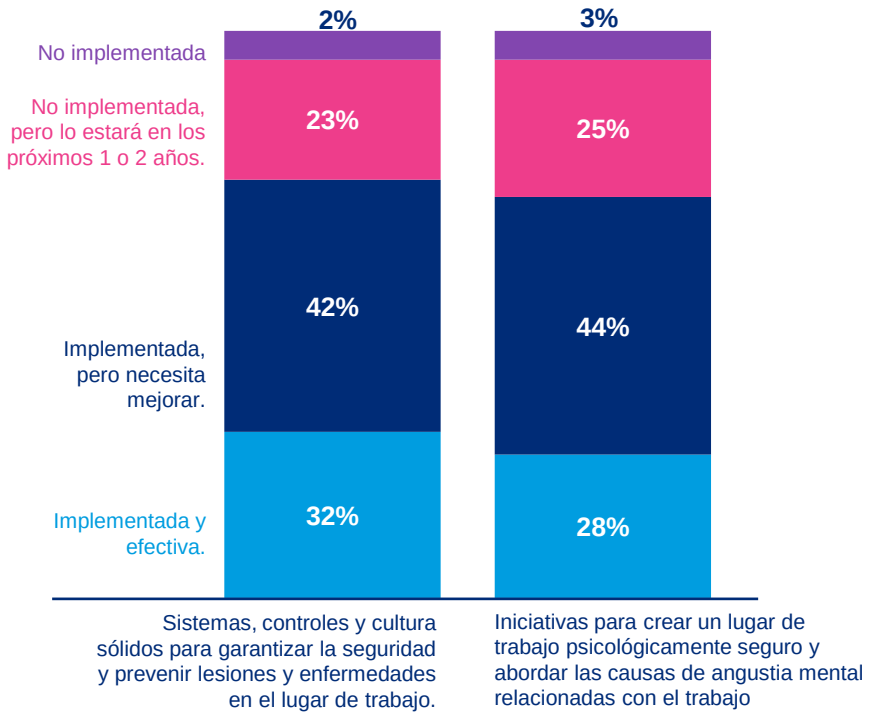
Salud, bienestar y seguridad

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

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

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

Medida 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 costes de las reclamaciones.

En lo que respecta a los riesgos para las personas de manera más amplia, el aumento del escrutinio de las partes interesadas, los litigios y la actividad legislativa 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

Riesgos de utilización

Diseñar una cobertura para equilibrar la economía y la empatía

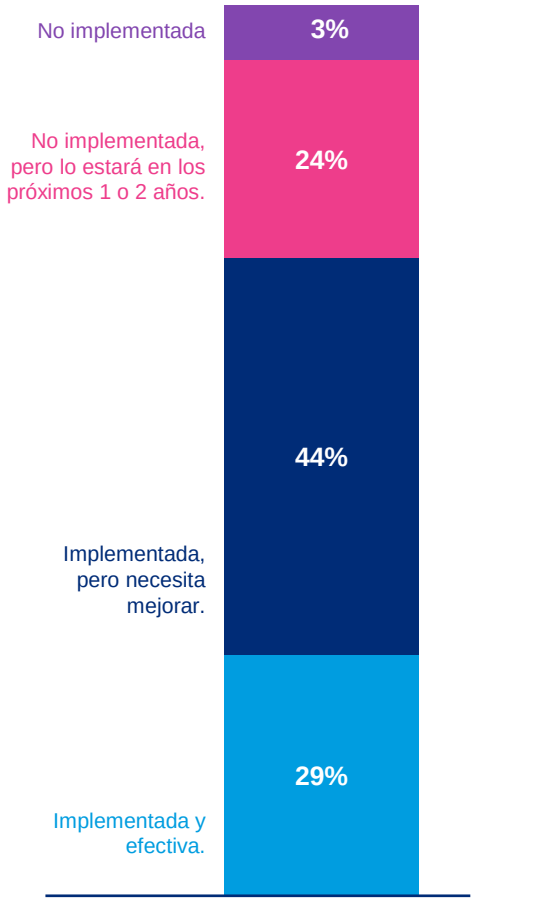
Riesgos de salud

Mejorar los resultados de salud mediante intervenciones basadas en datos

Riesgos de proveedores

Impulsar la eficiencia mediante la gestión de proveedores y un financiamiento eficaz

Medida de mitigación



Una estrategia articulada de contención de costos que abarca 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, 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.

Mitigación de crisis

- Abordar las inversiones, las políticas y la salud de la población con una perspectiva climática
- Apoyo y construcción para la salud y la mitigación de riesgos

Resiliencia operativa

- Desarrollar planes de contingencia para diferentes escenarios de crisis.
- Ampliar y evolucionar los apoyos a la salud mental.
- Capacitar y apoyar a la fuerza laboral para hacer frente a los riesgos cambiantes.

Resiliencia financiera

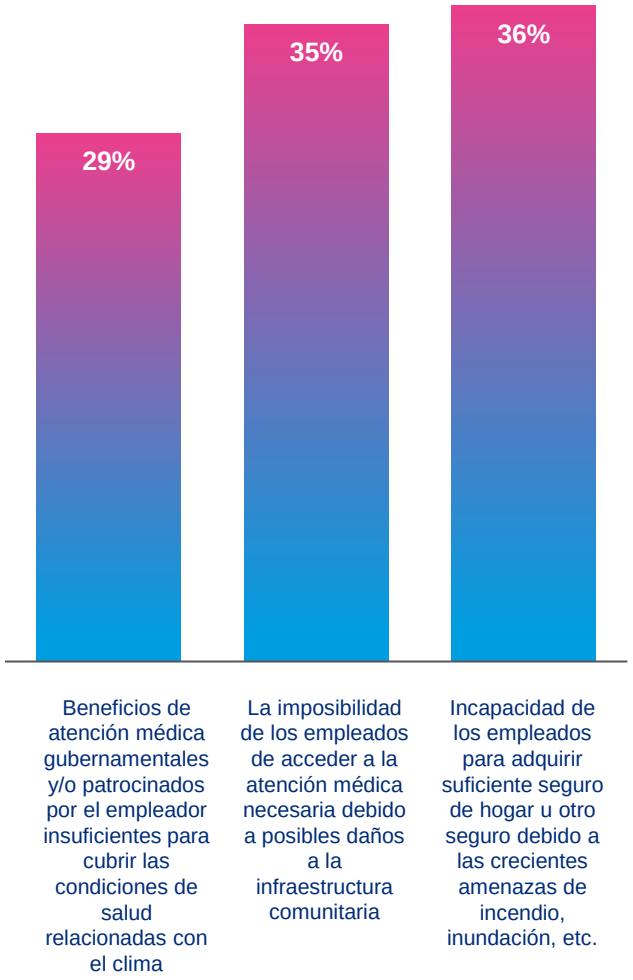
- Garantizar el acceso a fondos de recuperación o resiliencia antes y después de un desastre
- Considere productos paramétricos y financiamiento colectiva para entornos de mayor riesgo.

Innovación tecnológica

- Aprovechar la tecnología para dar forma, implementar y monitorear medidas de mitigación y adaptación.
- Considere trasladar la atención a plataformas digitales y entornos de menor costo

Alinear la estrategia de beneficios con la agenda climática

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 costes 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 Beneficios de Mercer Marsh.

Mercer Marsh Benefits ofrece una 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.

MercerMarsh Beneficios

benefits that truly benefit

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.

Copyright © 2024 Mercer LLC. All rights reserved.