

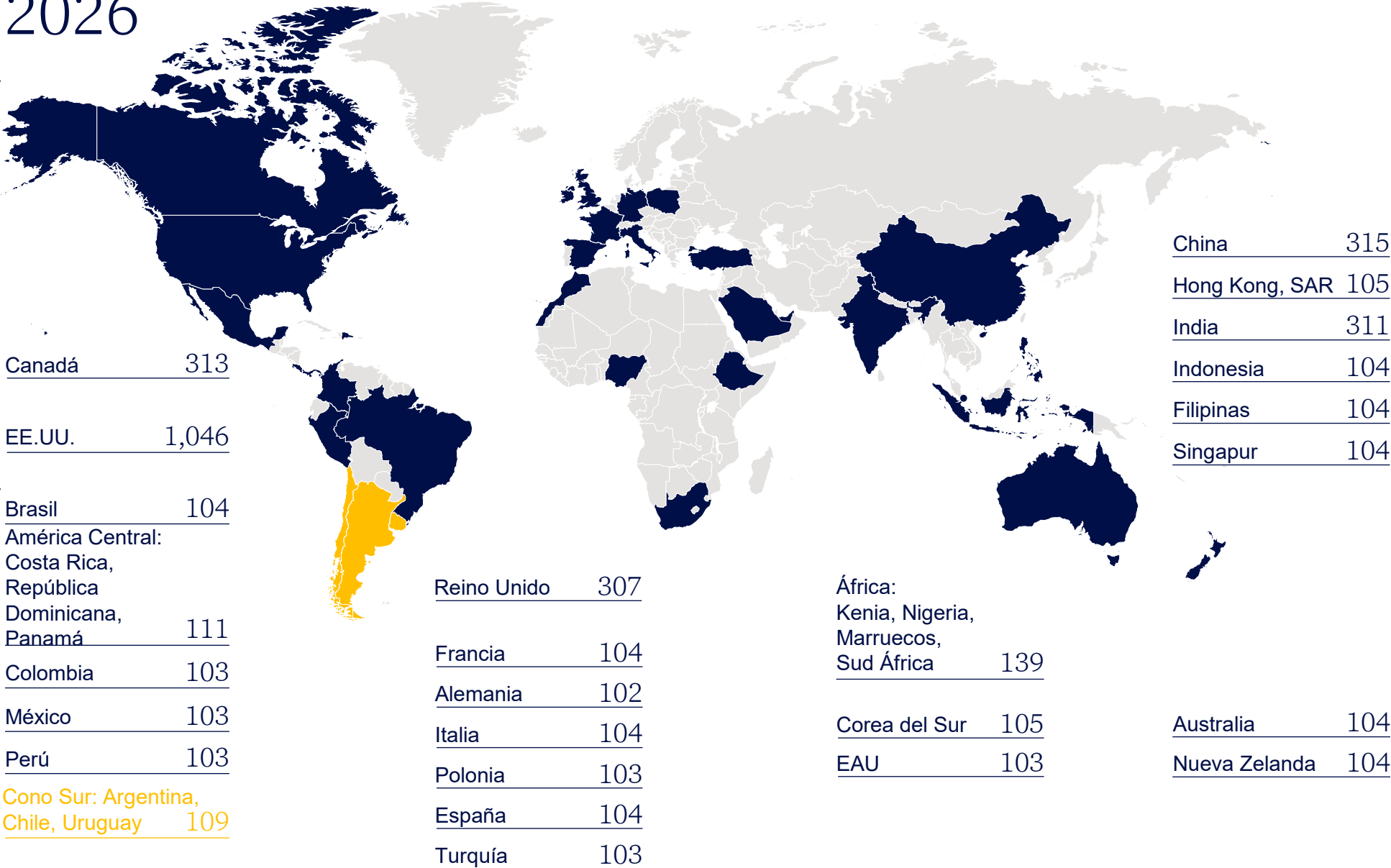


MARSH People Risk 2026 Cono Sur

La Ventaja Humana: Transformar
el Riesgo en Ventaja Estratégica

People Risk 2026

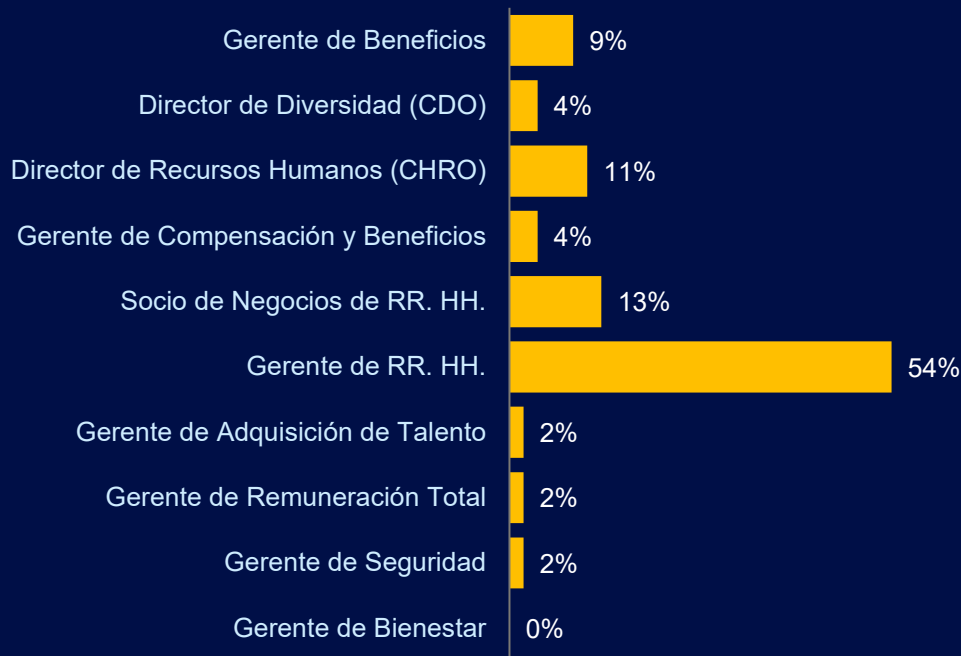
4,517
profesionales de
RR.HH. y de
Riesgo fueron
entrevistados
entre octubre y
noviembre de
2025



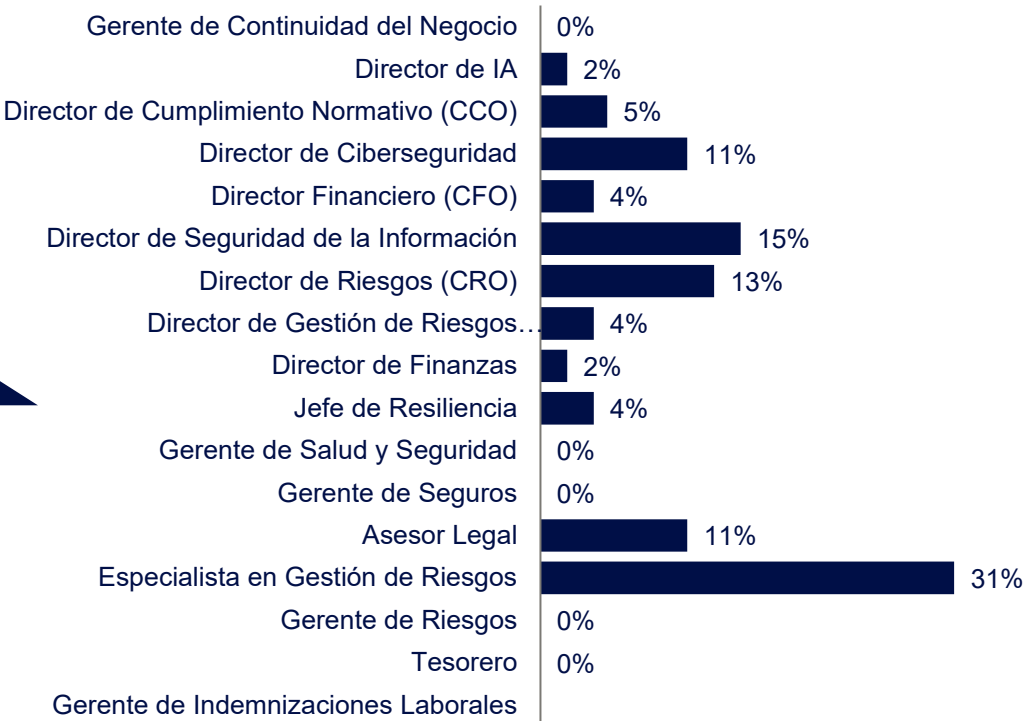
People Risk 2026 Entrevistados

Encuestamos profesionales de RR.HH. y Gestión de Riesgos, contratados a tiempo completo, que trabajan en empresas con más de 50 empleados (o más de 500 en EE. UU.). Sus cargos se detallan a continuación :

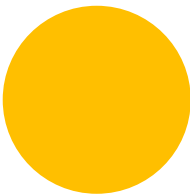
54 Profesionales de RR.HH.



55 profesionales de Riesgo



25 Riegos de Personas en 2026



Cambio tecnológico y disrupción

Tecnología inadecuada en RR,HH. y beneficios

Falta Conocimiento sobre amenazas cibernéticas

Barreras Mentales a la Adopción de IA

Mal manejo de datos y propiedad intelectual

Escasez de capacidades técnicas



Talento, liderazgo y prácticas laborales

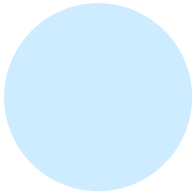
Liderazgo deficiente

Escasez de mano de obra

Conducta indebida

Cambios de ubicación frecuentes

Estrategias de talento no competitivas



Protección, medio ambiente y sostenibilidad

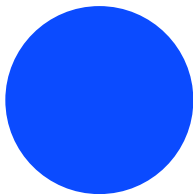
Divergencia de expectativas

Inseguridad financiera de los empleados

Cobertura insuficiente para eventos vitales

Falta de transparencia y equidad

Condiciones climáticas/ambientales severos



Gobernanza, cumplimiento y finanzas

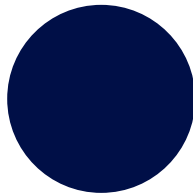
Cambios en el entorno regulatorio

Debida diligencia inadecuada en fusiones y adquisiciones

Aumento de los costos de salud y beneficios

Decisiones inapropiadas sobre remuneraciones

Mala gestión del riesgo de inversión



Salud, bienestar y seguridad

Enfermedades infecciosas/nuevas

Deterioro de la salud mental

Deterioro de la salud física

Atención médica inaccesible/inasequible

Condiciones laborales inseguras

Los diez principales riesgos de personas por región.

Riesgos clasificados por RRS		Global	Asia	Canadá	Europa	Latino América y el Caribe	Medio Oriente y África	Pacífico	Reino Unido	Estados Unidos	Cambio tecnológico y disrupción Talento, liderazgo y prácticas laborales Protección, Medio Ambiente y Sostenibilidad Gobernanza, cumplimiento y financieras Salud, bienestar y seguridad
1	Falta conocimiento sobre amenazas cibernéticas	Falta conocimiento sobre amenazas cibernéticas	Estrategias de talento poco competitivas	Escasez de personal	Barreras mentales para la adopción de IA	Escasez de capacidades técnicas	Due diligence inadecuada en M&A	Escasez de personal	Escasez de personal		
2	Escasez de personal	Mala gestión de datos y propiedad intelectual	Cambio en el entorno regulatorio	Falta conocimiento sobre amenazas cibernéticas	Escasez de capacidades técnicas	Inseguridad financiera de los empleados	Inseguridad financiera de los empleados	Deterioro de la salud mental	Escasez de capacidades técnicas		
3	Escasez de capacidades técnicas	Escasez de personal	Escasez de capacidades técnicas	Escasez de capacidades técnicas	Falta conocimiento sobre amenazas cibernéticas	Barreras mentales para la adopción de IA	Mala gestión de datos y propiedad intelectual	Mala gestión de datos y propiedad intelectual	Inseguridad financiera de los empleados		
4	Inseguridad financiera de los empleados	Inseguridad financiera de los empleados	Condiciones de trabajo inseguras	Aumento de los costos de salud y beneficios	Aumento de los costos de salud y beneficios	Falta conocimiento sobre amenazas cibernéticas	Mala gestión del riesgo de inversión	Barreras mentales para la adopción de IA	Aumento de los costos de salud y beneficios		
5	Aumento de los costos de salud y beneficios	Escasez de capacidades técnicas	Inseguridad financiera de los empleados	Inseguridad financiera de los empleados	Deterioro de la salud mental	Escasez de personal	Aumento de los costos de salud y beneficios	Escasez de capacidades técnicas	Decisiones inadecuadas sobre recompensas		
6	Barreras mentales para la adopción de IA	Aumento de los costos de salud y beneficios	Deterioro de la salud mental	Estrategias de talento poco competitivas	Escasez de personal	Aumento de los costos de salud y beneficios	Atención de salud inaccesible/ inasequible	Estrategias de talento poco competitivas	Falta conocimiento sobre amenazas cibernéticas		
7	Mala gestión de datos y propiedad intelectual	Habilidades de liderazgo inadecuadas	Escasez de personal	Deterioro de la salud física	Cambio en el entorno regulatorio	Deterioro de la salud física	Divergencia de expectativas	Aumento de los costos de salud y beneficios	Habilidades de liderazgo inadecuadas		
8	Cambio en el entorno regulatorio	Conducta inapropiada	Decisiones inadecuadas sobre recompensas	Mala gestión del riesgo de inversión	Inseguridad financiera de los empleados	Cambio en el entorno regulatorio	Escasez de personal	Deterioro de la salud física	Cambio en el entorno regulatorio		
9	Deterioro de la salud mental	Cambio en el entorno regulatorio	Conducta inapropiada	Mala gestión de datos y propiedad intelectual	Mala gestión de datos y propiedad intelectual	Deterioro de la salud mental	Escasez de capacidades técnicas	Cambio en el entorno regulatorio	Falta de transparencia y equidad		
10	Estrategias de talento no competitivas	Barreras mentales para la adopción de IA	Deterioro de la salud física	Deterioro de la salud mental	Deterioro de la salud física	Condiciones de trabajo inseguras	Deterioro de la salud física	Inseguridad financiera de los empleados	Clima/ ambientes severos		

People Risk 2026
En el corto plazo, ¿Cuál es el impacto potencial de cada uno de estos riesgos en tu organización?
¿Cuál es la probabilidad de que el riesgo se materialice en tu organización en los próximos 1-2 años?

Mayores riesgos por región (RRS): América latina y el Caribe

Riegos clasificados por RRS		Global	Latino América y el Caribe	Brasil	América Central (República Dominicana, Panamá y Costa Rica)	Colombia	México	Perú	Cono Sur (Argentina, Uruguay, y Chile)	Pilar de riesgo Cambio tecnológico y disrupción Talento, liderazgo y prácticas laborales Protección medio ambiente y sostenibilidad Gobernanza, cumplimiento y finanzas Salud, bienestar y seguridad
1		Falta de conocimientos sobre amenazas tecnológicas	Barreras mentales a la adopción de IA	Escasez de personal	Aumento de los costos de salud y beneficios	Barreras mentales a la adopción de IA	Barreras mentales a la adopción de IA	Lugares de trabajo cambiantes	Barreras mentales para la adopción de IA	
2		Escasez de personal	Escasez de capacidades técnicas	Escasez de capacidades técnicas	Estrategias de talento no competitivas	Cambio en el entorno regulatorio	Deterioro de la salud física	Escasez de capacidades técnicas	Aumento de los costos de salud y beneficios	
3		Escasez de capacidades técnicas	Falta de conocimientos sobre amenazas tecnológicas	Deterioro de la salud mental	Cambio en el entorno regulatorio	Falta conocimiento sobre amenazas cibernéticas	Aumento de los costos de salud y beneficios	Falta de conocimientos sobre amenazas cibernéticas	Condiciones de trabajo inseguras	
4		Inseguridad financiera de los empleados	Aumento de los costos de salud y beneficios	Falta conocimiento sobre amenazas cibernéticas	Deterioro de la salud física	Tecnología infectiva de RR.HH. y beneficios	Habilidades inadecuadas de talento	Deterioro de la salud mental	Escases de habilidades tecnológicas	
5		Aumento de los costos de salud y beneficios	Deterioro de la salud mental	Mal manejo de datos y propiedad intelectual	Toma de decisiones inadecuadas sobre compensaciones	Lugares de trabajo cambiantes	Inseguridad financiera de los empleados	Mal manejo de datos y propiedad intelectual	Deterioro de la salud mental	
6		Barreras mentales para la adopción de IA	Escasez de personal	Inseguridad financiera de los empleados	Escasez de personal	Cobertura inadecuada para eventos de vida	Divergencia de expectativas	Escasez de personal	Inseguridad financiera de los empleados	
7		Mal manejo de datos y propiedad intelectual	Cambio en el entorno regulatorio	Divergencia de expectativas	Divergencia de expectativas	Escasez de capacidades técnicas	Escasez de capacidades técnicas	Estrategias de talento no competitivas	Falta de conocimientos sobre amenazas cibernéticas	
8		Cambio en el entorno regulatorio	Inseguridad financiera de los empleados	Toma de decisiones inadecuada sobre remuneraciones	Habilidades de liderazgo inadecuadas	Clima/ ambientes severos	Falta de conocimientos sobre amenazas cibernéticas	Falta de transparencia y equidad	Enfermedades infecciosas/ nuevas	
9		Deterioro de la salud mental	Mal manejo de datos y propiedad intelectual	Aumento de los costos de salud y beneficios	Escasez de capacidades técnicas	Deterioro de la salud física	Mal manejo de datos y propiedad intelectual	Divergencia de expectativas	Debida diligencia inadecuada en M&A	
10		Estrategias de talento no competitivas	Deterioro de la salud física	Habilidades de liderazgo inadecuadas	Deterioro de la salud mental	Escasez de personal	Clima/ medio ambiente severos	Cambio en el entorno regulatorio	Conducta inapropiada	

People Risk 2026
A corto plazo (1-2 años), ¿cuál es el impacto potencial de cada uno de estos riesgos en tu organización?
¿Cuál es la probabilidad de que el riesgo se materialice en tu organización en los próximos 1-2 años?

10 principales riesgos para los profesionales de RR.HH. y de riesgo

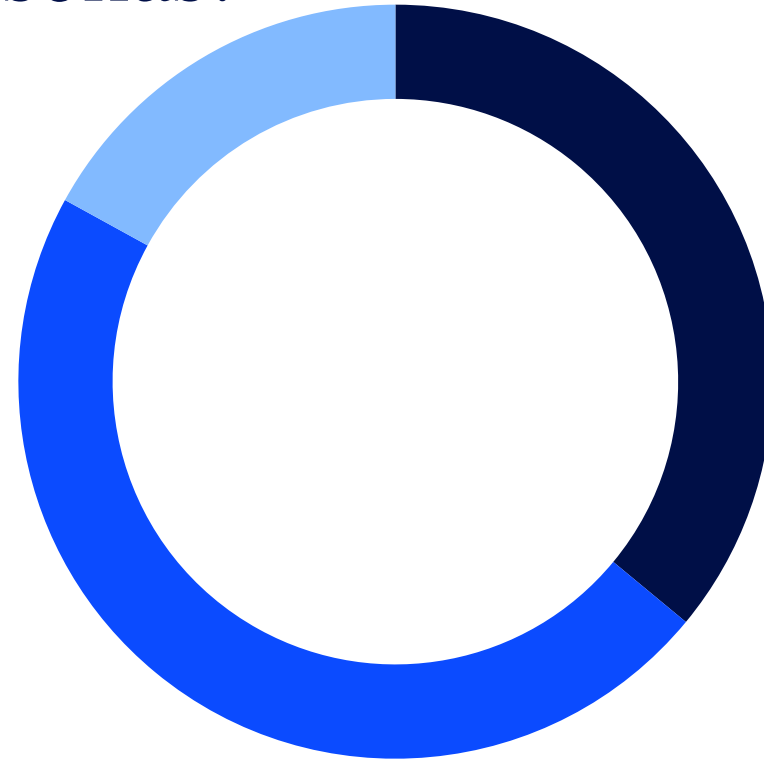


People Risk 2026
A corto plazo (1-2 años), ¿cuál es el impacto potencial de cada uno de estos riesgos en tu organización?
¿Cuál es la probabilidad de que el riesgo se materialice en tu organización en los próximos 1-2 años?
Profesionales de riesgo: Los riesgos clasificados en el #10 están empatados: Cuidado de salud inaccesible/ inasequible y Falta conocimiento sobre amenazas cibernéticas

¿En qué medida colaboran las funciones de Recursos Humanos y Gestión de Riesgos en tu organización para mitigar los riesgos relacionados con personas?

¿En qué medida crees que las funciones de Recursos Humanos y Gestión de Riesgos de tu organización colaboran para mitigar los riesgos relacionados con las personas? Promedio

Por “colaborar” entendemos que RR.HH. y Gestión de Riesgos trabajen juntos de forma estructurada; por ejemplo, compartiendo información, alineando procesos o tomando decisiones conjuntas para gestionar los riesgos.



36%

Colaboran plenamente

47%

Colaboran parcialmente

17%

Colaboran mínimamente

El manejo efectivo de los riesgos produce resultados positivos

¿Cuáles de los siguientes resultados positivos ha logrado tu organización mediante la gestión y mitigación exitosa de riesgos de personas?



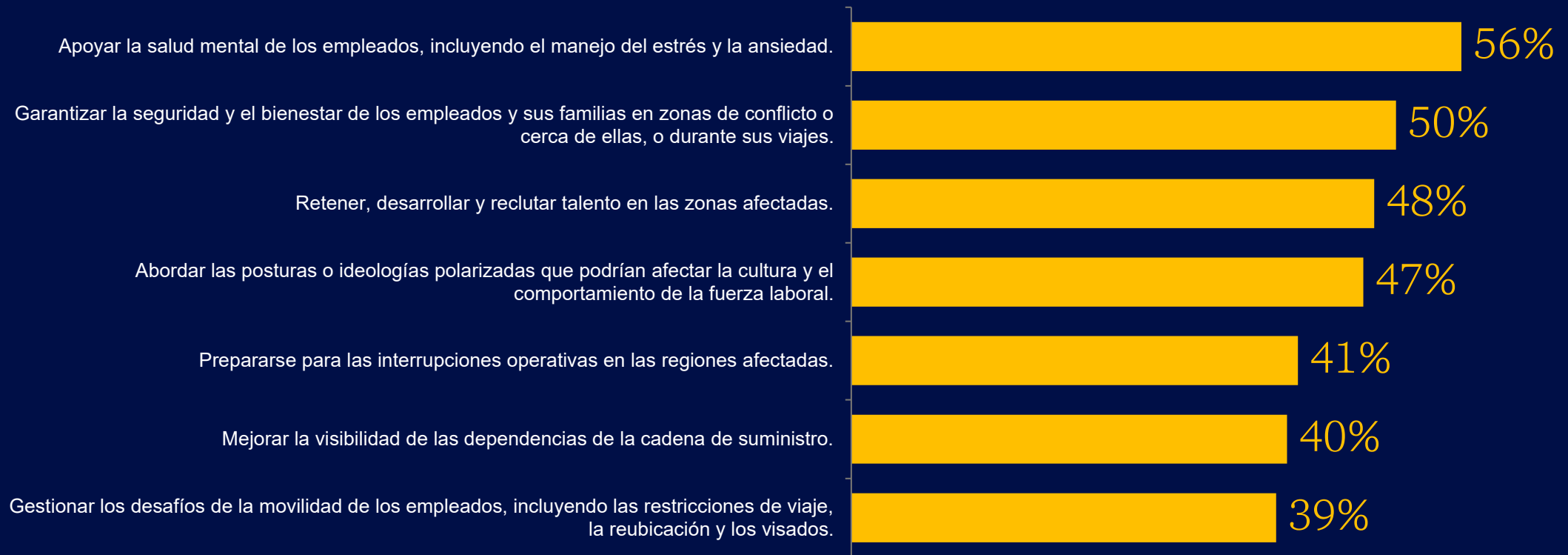
People Risk 2026
3.3: ¿Cuáles de los siguientes resultados positivos se han logrado en tu organización mediante manejo y mitigación exitosa de riesgos de personas?

Macro riesgos

Profesionales de Riesgos/RR.HH: Prioridades en respuesta a la geopolítica

En lo que respecta a geopolítica, ¿qué áreas debería priorizar tu organización en su planificación?

Principales prioridades - Geopolítica



Profesionales de Riesgos/RR.HH.: Prioridades en respuesta a los cambios demográficos

Respecto a cambios demográficos, ¿qué áreas debería priorizar tu organización en su planificación?

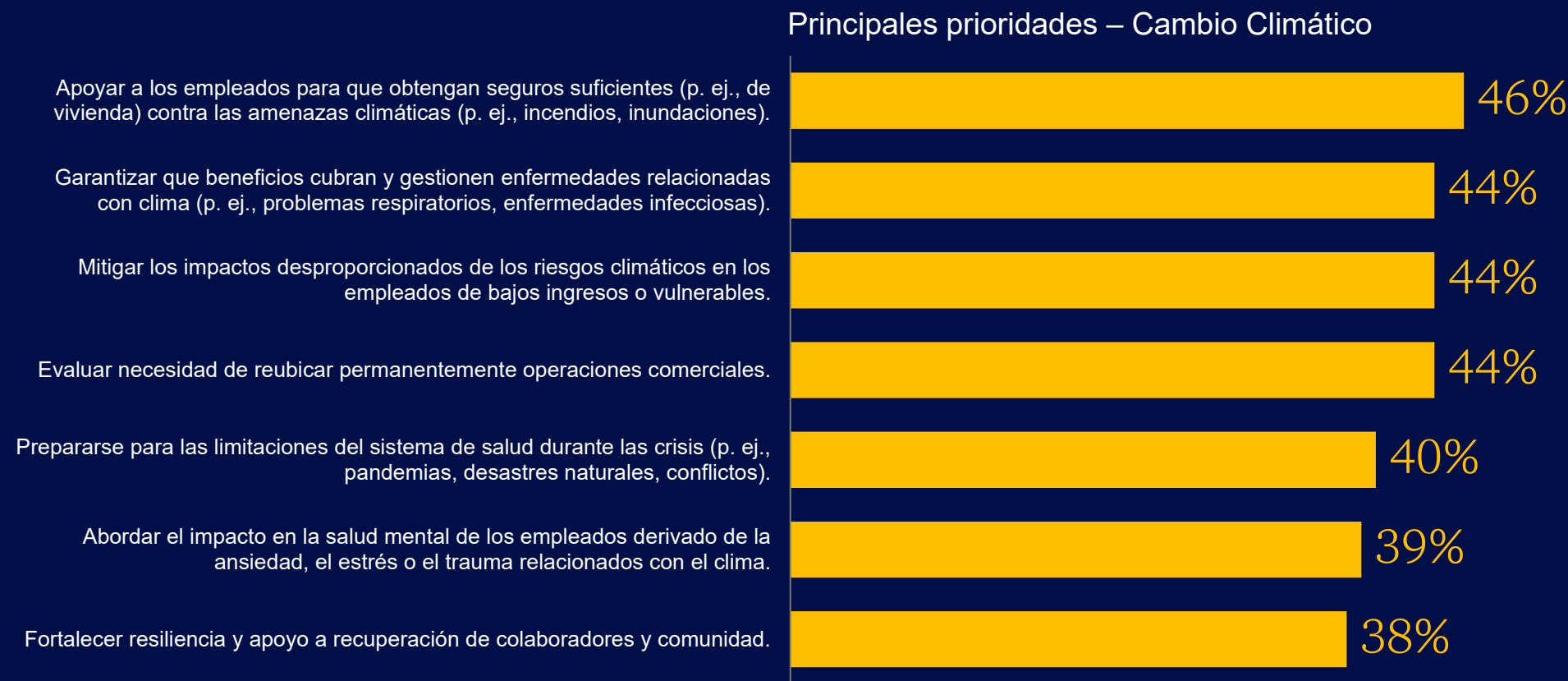
Principales prioridades – Demografía cambiante



People Risk 2026
4.2: En lo que respecta a los cambios demográficos, ¿qué áreas debería priorizar tu organización en su planificación?

Profesionales de Riesgos/RR.HH: Prioridades en respuesta al cambio climático

En lo que respecta al cambio climático, ¿qué áreas debería priorizar tu organización en su planificación?



People Risk 2026
4.3: Respecto al cambio climático, ¿qué áreas debería priorizar tu organización en su planificación?

Profesionales de Riesgos/RR.HH: Prioridades en respuesta a la IA

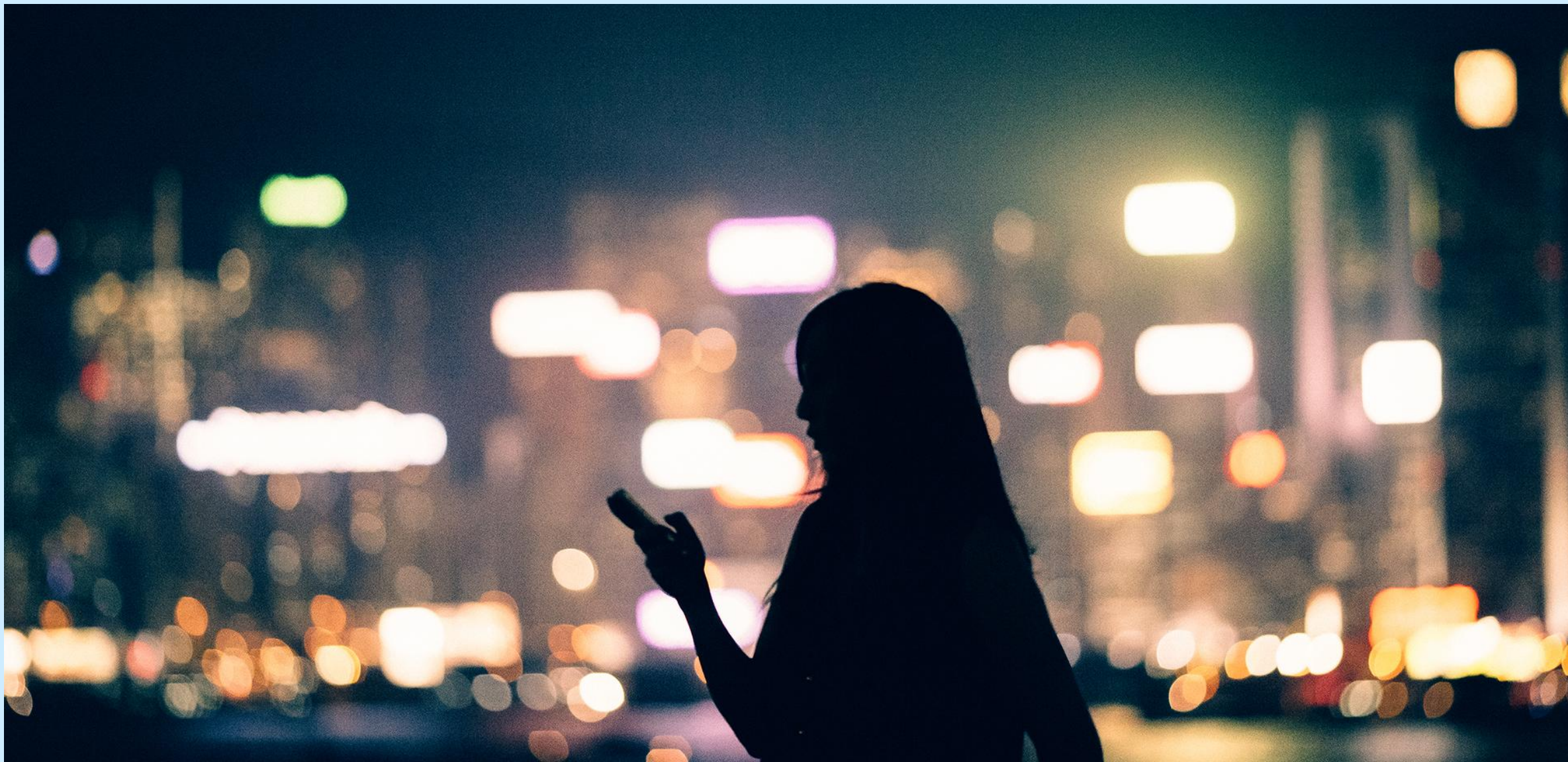
En lo que respecta a la IA, ¿qué áreas debería priorizar tu organización en su planificación?

Principales prioridades – AI



People Risk 2026
4.4: En lo que respecta a la IA, ¿qué áreas debería priorizar tu organización en su planificación?

Cambio tecnológico y disrupción



Pocos conocimientos sobre amenazas cibernéticas y acciones orientadas a la seguridad.

Escasez de profesionales con habilidades tecnológicas especializadas

Falta de confianza y mentalidad para adoptar y aprovechar la IA.

Mala gestión de datos y propiedad intelectual

Tecnología de RR.HH. y beneficios ineficaz

Conocimiento, conciencia y comprensión insuficientes de amenazas, vulnerabilidades y mejores prácticas de ciberseguridad en todos los niveles de la organización conllevan un mayor riesgo de ciberataques, ransomware, ingeniería social y pérdida de capacidad operativa.

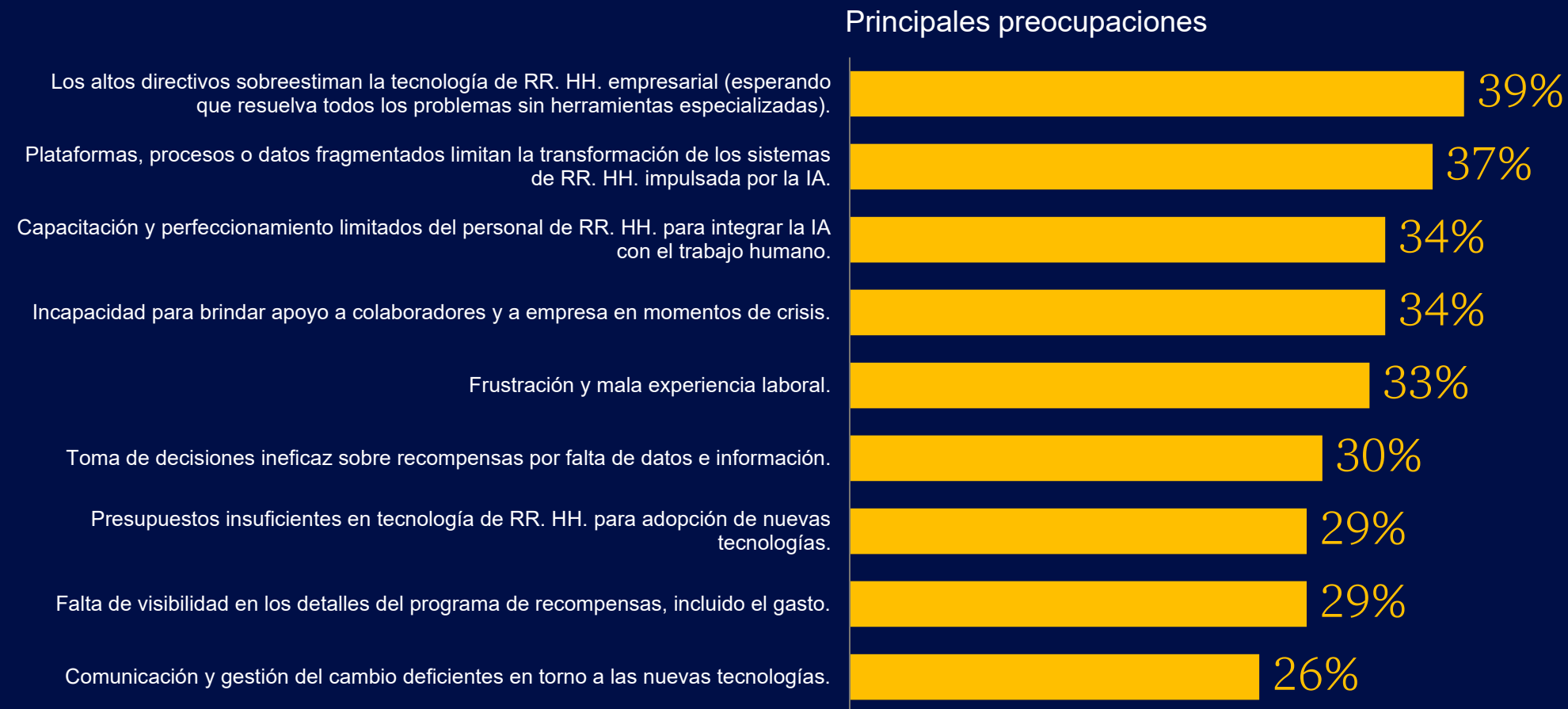
La escasez de empleados altamente calificados en campos tecnológicos de rápida evolución, como la ciberseguridad y la inteligencia artificial, dificulta el desarrollo, implementación y gestión de la tecnología y automatización necesarias, lo que reduce la competitividad y dificulta la adaptación al panorama de amenazas emergentes.

Comprensión insuficiente, el miedo al cambio y la resistencia a la adopción de la IA (por parte de empleados y líderes) dan como resultado oportunidades perdidas, falta de información basada en datos e ineficiencias

La falta de manejo, almacenamiento y protección adecuados de la información confidencial frente a agentes malintencionados internos o externos puede provocar filtraciones de datos, pérdida de información confidencial o de propiedad exclusiva, litigios y daños a la ventaja competitiva, la reputación y la confianza.

Sistemas obsoletos o mal implementados, incluida la falta de integración del sistema, la infraestructura de datos fundamental y la automatización, dan lugar a una experiencia sub-óptima para los empleados o a un uso ineficaz de los datos, lo que dificulta la capacidad de ofrecer un apoyo de mayor valor a las empresas.

Principales preocupaciones en relación con tecnología ineficaz de beneficios



Principales preocupaciones respecto a falta de mentalidad orientada a la IA



Talento, liderazgo y prácticas laborales



Escasez de personal	Estrategias no competitivas de atracción, retención y compromiso	Habilidades de supervisión y liderazgo inadecuadas	Conducta inapropiada y cultura perjudicial	Ubicación de sitios o cadenas de suministro que cambian rápidamente
La escasez de candidatos cualificados para cubrir las vacantes de empleo conlleva una mayor competencia por el talento, salarios más altos y limitaciones al crecimiento	Programas ineficaces, obsoletos o irrelevantes (p.ej., combinación de salario, beneficios, desarrollo profesional, inflexibilidad y experiencia del colaborador) que provocan desmotivación, rotación de personal e incapacidad para atraer y retener a los mejores talentos.	La debilidad en toma de decisiones, comunicación, resolución de conflictos, delegación, inteligencia emocional, visión y/o desconexión con los valores organizacionales conllevan falta de confianza, alta rotación de personal, disminución de la productividad y problemas de reputación.	Conducta inapropiada en el lugar de trabajo, incluyendo corrupción, acoso, intimidación, imprudencia, fraude, espionaje y/o culturas que fomentan conductas ilegales o poco éticos, o no se ajustan a los valores corporativos.	Cambios frecuentes en los centros operativos y en la cadena de suministro provocan interrupciones en la fuerza laboral, baja moral, problemas de seguridad y aumentos no deseados en los gastos relacionados con los empleados, tales como indemnizaciones, compensaciones, beneficios e impuestos.

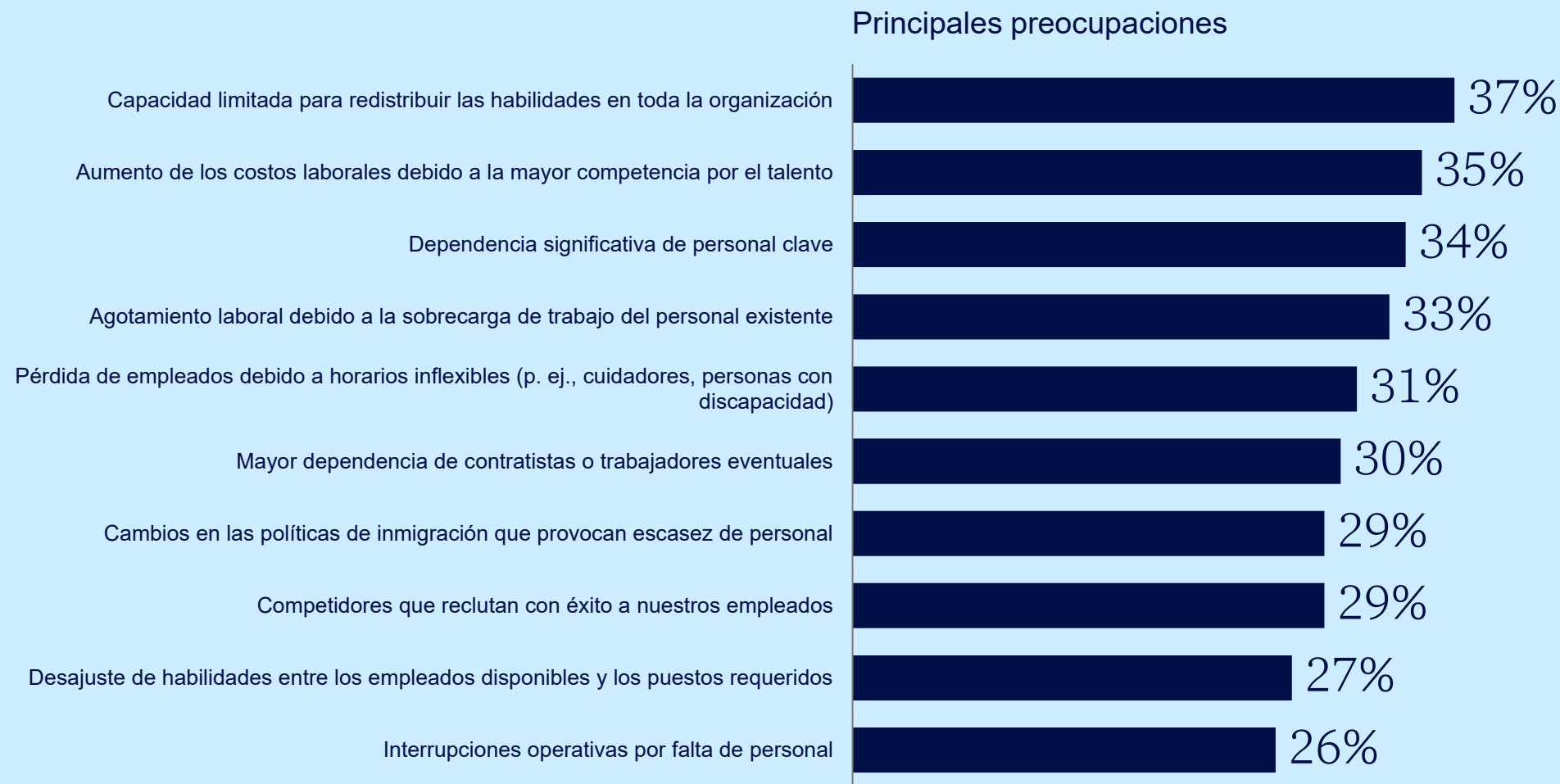
Principales preocupaciones relacionadas con estrategias de atracción, retención y participación no competitivas

Principales preocupaciones



People Risk 2026
B2: En lo que respecta a las estrategias de atracción, retención y participación poco competitivas, ¿qué les preocupa en tu organización?

Principales preocupaciones relativas a escasez de personal



People Risk 2026
B3: En relación con la escasez de personal, ¿qué es lo que más les preocupa en tu organización?

Protección, Medio Ambiente y Sostenibilidad



Inseguridad financiera de los empleados	Divergencia entre las expectativas de la organización y las de los empleados.	Falta de transparencia, equidad e inclusión.	Condiciones climáticas y ambientales severas	Cobertura inadecuada para eventos catastróficos de vida personal
Costo de vida creciente, salarios o beneficios insuficientes, cargas de deuda que socavan el bienestar físico, mental y social de los empleados provocan éxodo de personal, mayor estrés laboral, menor compromiso y productividad.	La falta de alineación entre los objetivos organizacionales y las expectativas de los empleados (por ejemplo, equilibrio entre la vida laboral y personal, prácticas de sostenibilidad), sus necesidades (por ej., seguridad, beneficios de atención médica) y sus aspiraciones (por ej., crecimiento profesional) conlleva un aumento de la rotación de personal, riesgos de reputación y conflictos laborales	Percepciones o realidades de sesgo, discriminación o inequidad en las políticas, toma de decisiones y trato personal que conducen a menor confianza de los empleados, riesgos para la reputación y dificultades para atraer y retener talento.	Clima cambiante, los fenómenos meteorológicos más extremos y contaminación atmosférica perjudican la salud física, mental y financiera de comunidades y empleados, reduciendo la productividad laboral.	La pérdida de la vida de un empleado, de un familiar, del hogar o de la capacidad para trabajar debido a una discapacidad o pérdida del empleo, que ponen de manifiesto las deficiencias organizativas en las medidas de protección de los beneficios patrocinados por el empleador, lo que conlleva baja moral o problemas de reputación.

Falta de transparencia, equidad e inclusión

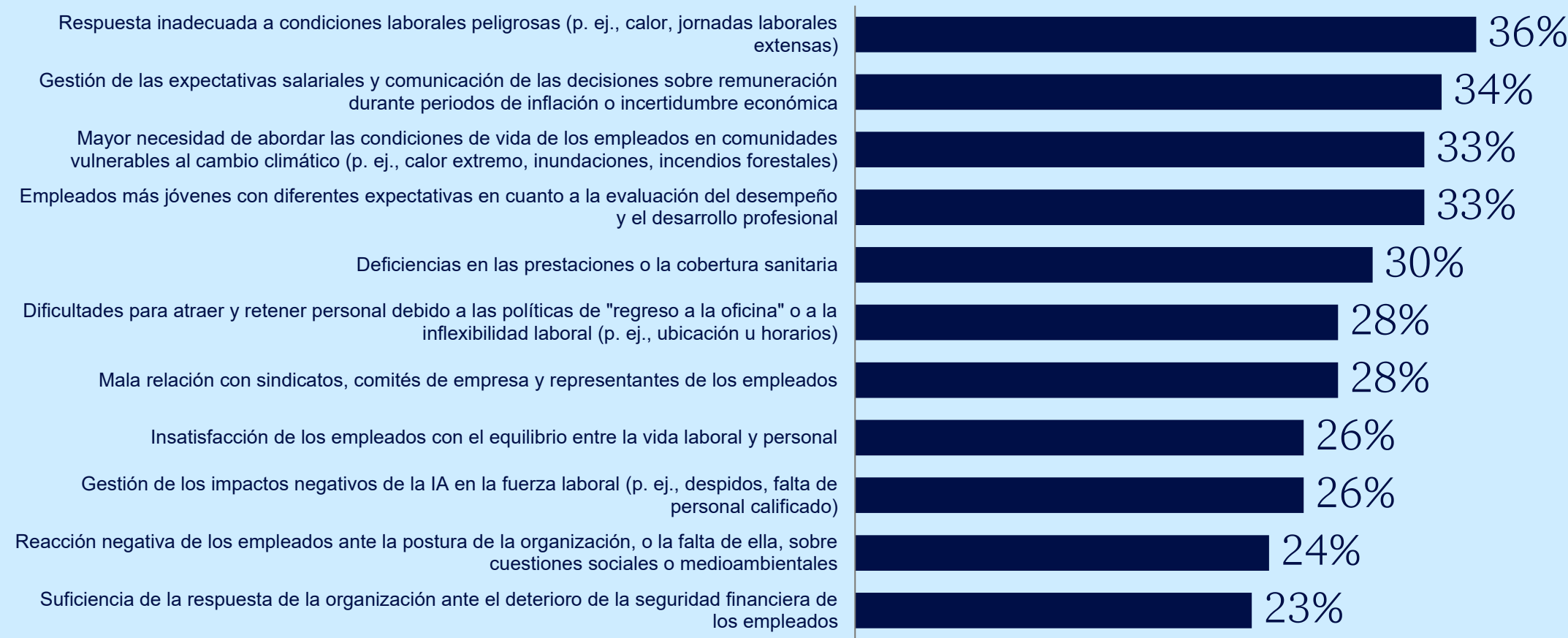
Principales preocupaciones



People Risk 2026
D2.: En lo que respecta a la falta de transparencia, equidad e inclusión, ¿qué les preocupa en tu organización?

Preocupaciones relacionadas con la divergencia entre las expectativas de la organización y las de los empleados

Principales preocupaciones



No hay cambios significativos basados en rol de RR.HH. o de Riesgo

People Risk 2026
D3: En lo que respecta a la divergencia de expectativas entre la organización y los empleados, ¿qué es lo que más les preocupa en tu organización?

Gobernanza, cumplimiento y finanzas



Aumento de los costos de salud y beneficios	Entorno regulatorio y litigioso cambiante	Mala gestión del riesgo de inversión en los programas de beneficios.	Debida diligencia y planificación de la integración inadecuadas en materia de fusiones y adquisiciones.	Toma de decisiones y controles fiduciarios inadecuados sobre recompensas
---	---	--	---	--

La mayor volatilidad y aumento del gasto asociado a las primas de beneficios y otros costos se deben al menor apetito de las aseguradoras por riesgo, la inflación médica, el aumento de utilización de los servicios y la gravedad de las reclamaciones.

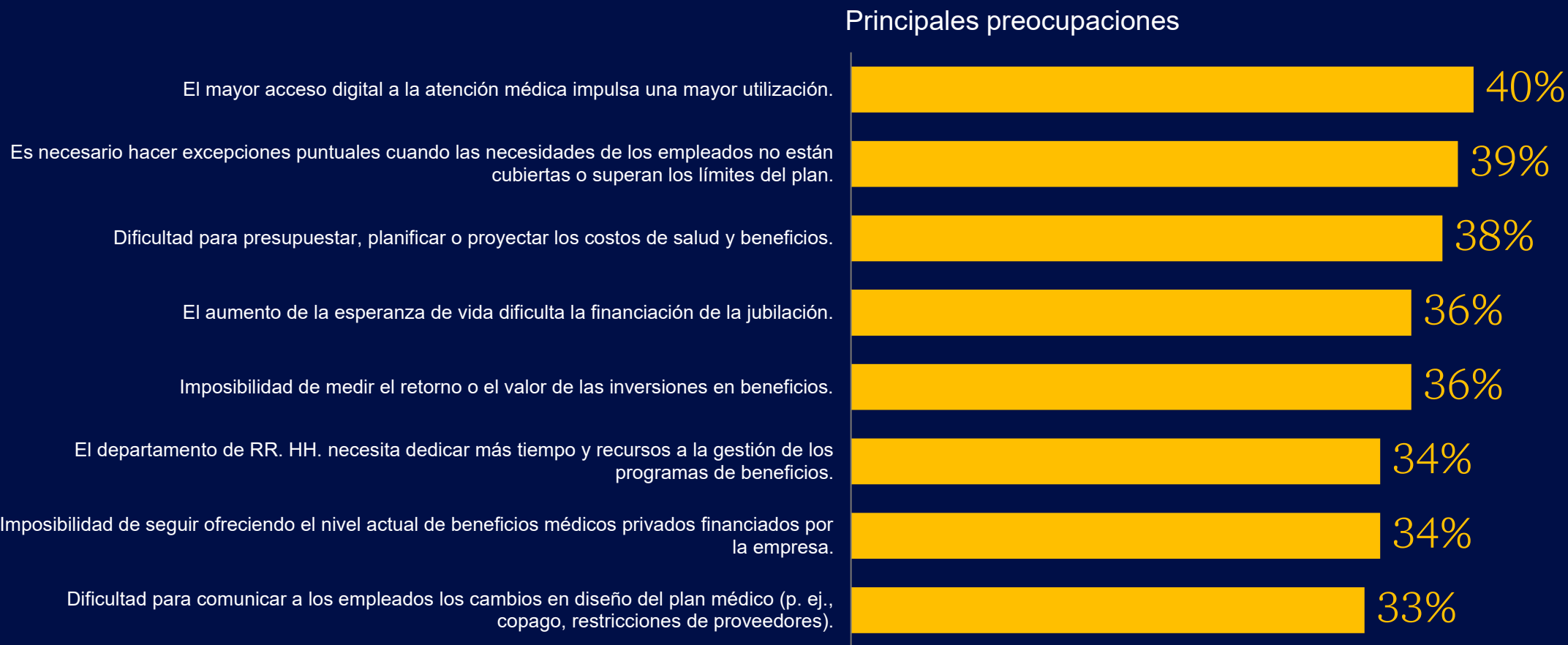
La falta de alineación de los beneficios y otras prácticas/programas de recursos con requisitos reglamentarios nuevos y existentes, así como con la legislación fiscal, laboral, de derechos humanos y de empleo, provoca multas, sanciones y litigios.

La gestión de inversiones inadecuada de fondos de los planes de beneficios conlleva una combinación de inversiones sub-óptima, rendimientos de cartera sub-óptimos, oportunidades de inversión perdidas y mayor vulnerabilidad a la volatilidad del mercado.

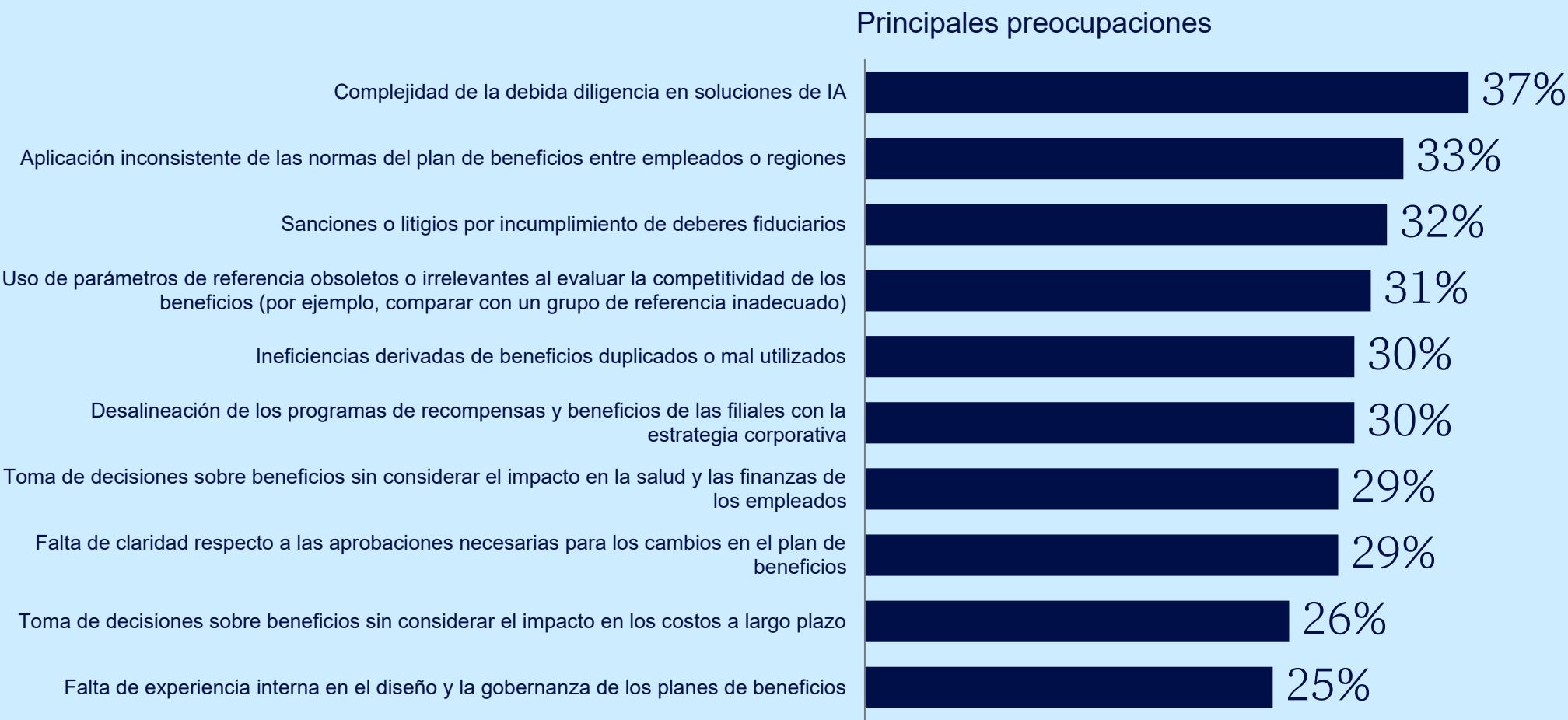
La falta de supervisión o la supervisión limitada de los posibles riesgos laborales (por ejemplo, pasivos a largo plazo, acuerdos salariales heredados, etc.) como parte del proceso de toma de decisiones en M&A, conlleva malos resultados comerciales o reclamaciones relacionadas con la transacción.

La falta de controles y experiencia en el diseño, financiación, selección y gestión de proveedores, comunicación y toma de decisiones administrativas de los planes de beneficios da como resultado costos, responsabilidades y compromisos sub-óptimos; resultados perjudiciales para los miembros; y una aplicación inconsistente de las normas del plan.

Principales preocupaciones con respecto a los costos crecientes de salud y beneficios



Principales preocupaciones en relación con recompensas inapropiadas por toma de decisiones y control fiduciario



People Risk 2026
E3: En lo que respecta a la toma de decisiones inapropiadas sobre recompensas y controles fiduciarios, ¿qué les preocupa en tu organización?

Salud, bienestar y seguridad



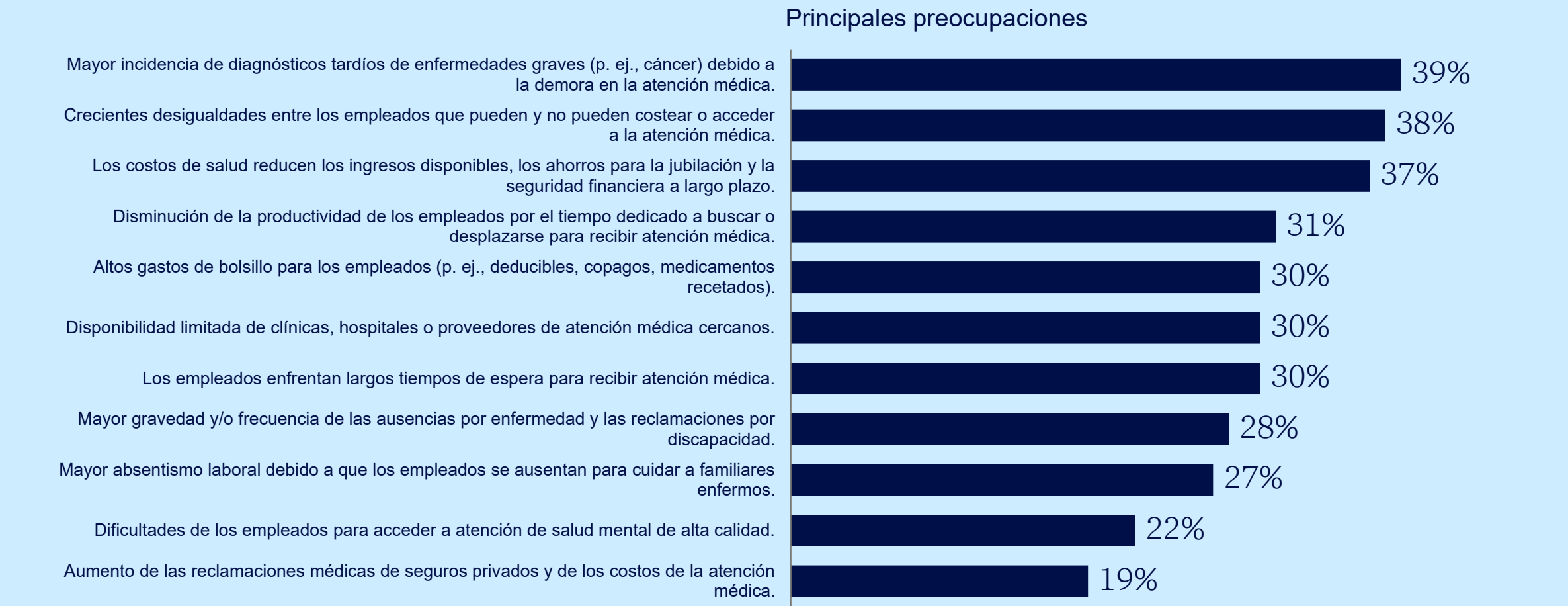
Deterioro de la Salud Mental	Deterioro de la Salud Física	Condiciones de trabajo físico o psicológico inseguros	Enfermedades infecciosas, nuevas o emergentes	Cuidado de salud inasequible y/o inaccesible
Los problemas de salud mental de la fuerza laboral (por ejemplo, estrés, depresión, ansiedad, agotamiento y deterioro cognitivo) conllevan una menor productividad, riesgos para la seguridad, mayores costes, ausentismo y rotación de personal.	Los problemas de salud no controlados y las afecciones crónicas (por ejemplo, cáncer, enfermedades cardíacas, diabetes, enfermedades respiratorias y trastornos musculoesqueléticos) conllevan una menor productividad, riesgos para la seguridad, mayores costes, ausentismo y rotación de personal.	Los riesgos incluyen presión laboral y condiciones de trabajo perjudiciales, que provocan accidentes laborales, exposiciones, violencia en el lugar de trabajo, incidentes de seguridad y enfermedades profesionales.	Propagación de enfermedades infecciosas, incluyendo el resurgimiento de pandemias pasadas y futuras, que impactan la continuidad del negocio, los costos operativos y el desempeño general individual y organizacional.	Menor acceso a los proveedores de atención médica públicos y/o privados, por ejemplo, debido a la escasez de médicos o a los altos costos de la atención, provoca retrasos en la atención, diagnósticos/tratamientos omitidos e impactos en la salud y la productividad de la fuerza laboral.

Principales preocupaciones con respecto a las condiciones inseguras de trabajo, físicas y psicológicas.



No hay diferencias significativas en función del rol de RR.HH. o de Riesgo.

Principales preocupaciones con respecto a cuidado de la salud inaccesible/ inasequible

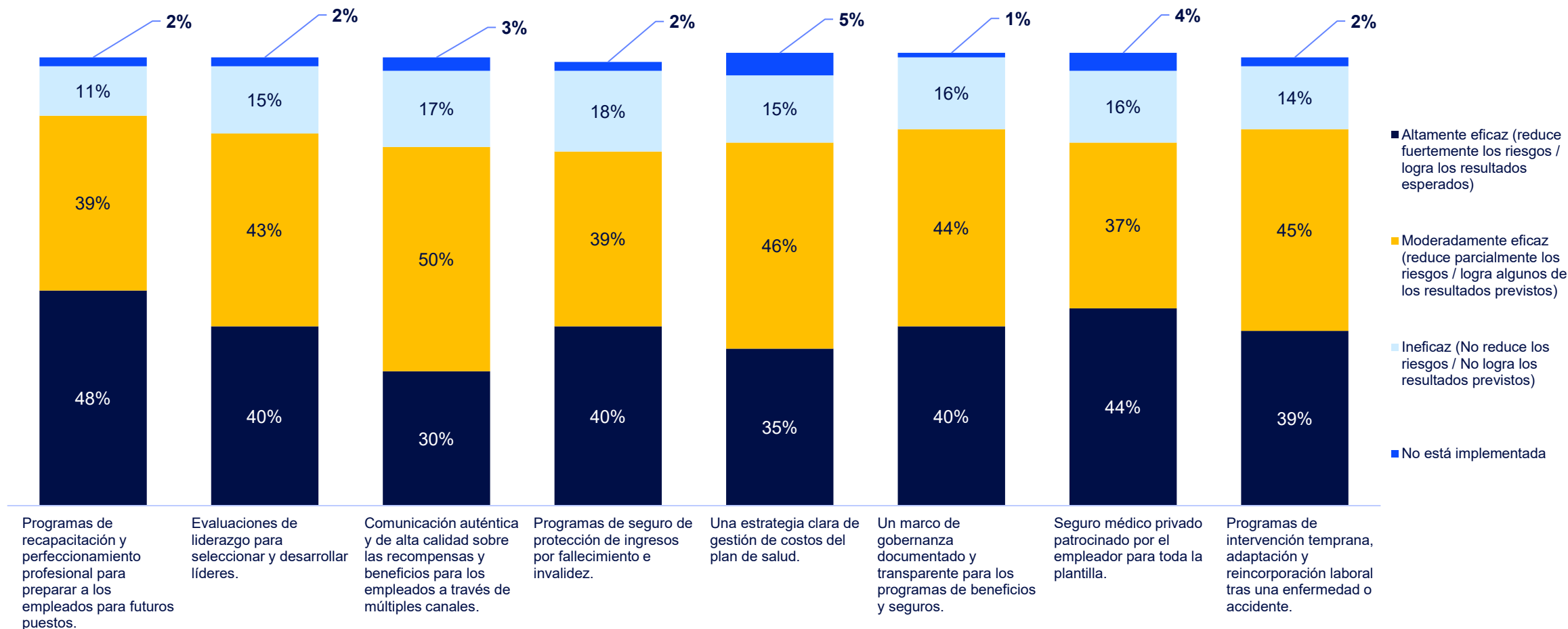


People Risk 2026
A1 (Probabilidad). ¿Cuál es la probabilidad de que el riesgo se materialice en tu organización en los próximos 1-2 años?
A3: En relación con la atención médica inaccesible o inasequible, ¿qué les preocupa en tu organización?

Conclusión

Mitigaciones seleccionadas de riesgos de personas

¿Qué tan efectivas son cada una de las siguientes medidas de mitigación que tu organización tiene implementadas?



People Risk 2026
A4: ¿Qué tan efectivas son cada una de las siguientes medidas de mitigación de riesgos para la salud, el bienestar y la seguridad que tu organización tiene implementadas?

Apéndice

Impacto y probabilidad del riesgo

En el corto plazo (1-2 años), ¿cuál es el impacto potencial de cada uno de estos riesgos en tu organización?

- | | |
|---|--|
| 1 | Impacto bajo: Disrupción limitada con mínimas implicaciones financieras, operativas, laborales o de reputación. |
| 2 | Impacto medio: Disrupción o daño a la reputación que afecta a una región, unidad de negocio o segmento específico de la fuerza laboral. |
| 3 | Alto impacto: Interrupción significativa y/o daño a la reputación con repercusiones negativas en el desempeño financiero, la fuerza laboral o las operaciones. |
| 4 | Catastrófico: Interrupción muy grave y daño a la reputación con repercusiones en toda la empresa en el desempeño financiero, la fuerza laboral y las operaciones. |
| 0 | No estoy seguro o prefiero no decirlo. |

¿Cuál es la probabilidad de que el riesgo se materialice en tu organización en los próximos 1-2 años?

- | | |
|---|---|
| 1 | Poco probable: Raro; no ha ocurrido y no se espera. |
| 2 | Posible: Podría ocurrir ocasionalmente, pero no con frecuencia. |
| 3 | Probable: Se prevé que ocurra con regularidad en algunas zonas o situaciones. |
| 4 | Casi seguro: Altamente probable; se espera que ocurra con frecuencia o ya está ocurriendo. |
| 0 | No estoy seguro o prefiero no decirlo. |

Metodología de Clasificación de Riesgos

Se pidió a los participantes de la encuesta que evaluaran el impacto del riesgo en el negocio si este se produjera en los próximos 1-2 años, en una escala del 1 al 4, donde 1 representa ningún impacto y 4 un impacto catastrófico.

También se les pidió que evaluaran la probabilidad de que el riesgo se materializara en tu organización en los próximos 1-2 años en una escala del 1 al 4, donde 1 representa un riesgo poco probable y 4 un riesgo casi seguro que ocurrirá.

A lo largo del informe, calculamos y clasificamos los riesgos mediante la Risk Rating Score (RRS). La RRS es una puntuación numérica que refleja la probabilidad de que el riesgo afecte a la organización en los próximos dos años y la gravedad de su impacto en el negocio si se materializara. Esta puntuación se calcula multiplicando la probabilidad por el impacto.

Los encuestados que seleccionaron "No estoy seguro o prefiero no decirlo" fueron excluidos del cálculo para cada riesgo.

Al clasificar los pilares a lo largo del informe, se utilizó la suma de las puntuaciones de probabilidad de riesgo de los pilares y la suma de las puntuaciones de gravedad de los riesgos de los pilares para calcular el RRS de cada pilar.

Los resultados globales y regionales son promedios no ponderados de los resultados del mercado.



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.

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

We are leaders in risk, strategy and people. One company, with four global businesses, united by a shared purpose to build the confidence to thrive through the power of perspective.