

La Gestión de riesgos de Factor Humano



EALDE
BUSINESS SCHOOL

La Gestión de riesgos de Factor Humano

El riesgo de factor humano lo conforman las habilidades humanas, el conocimiento y el componente de conducta ética del riesgo operacional. El nivel de riesgo de una organización aumenta cuando los recursos humanos no logran alcanzar los objetivos operativos o no mitigan las pérdidas durante el desarrollo de las operaciones normales.

No integrar adecuadamente el riesgo de factor humano dentro de la gestión de riesgos empresariales (ERM Enterprise Risk Management) de una organización puede llevarle a esfuerzos de gestión de riesgos de capital humano aislados y descoordinados que vayan de arriba a abajo en toda la organización, lo que resultará en un aumento del escrutinio regulatorio o de sanciones, posibles pérdidas financieras, pérdida de valor de la marca, y por último, quejas de los clientes.

La seguridad psicológica en el trabajo es uno de esos aspectos fundamentales en una organización en la cual los líderes de riesgos deben analizar y desarrollar estrategias de mitigación de riesgos.

La forma en que las personas se sienten en sus entornos de trabajo se manifiesta inicialmente de manera muy sutil, pero a menudo, con el tiempo, este sentir empieza a generar situaciones que son muy negativas para el ambiente laboral y empieza a afectar a todas las personas a su alrededor, a todos los equipos y consecuentemente a toda la organización.

“

Las consecuencias de no ser consciente del riesgo de factor humano pueden ser nefastas, le puede costar millones de euros y afectar negativamente la salud y la reputación de una empresa a largo plazo.

Cuando se trata de riesgos, el talento humano es un componente central y, más que nada, los niveles de seguridad psicológica en una organización son un precursor de aquellos desafíos que se generan en el área del talento humano y que están asociados con:

- La capacidad de proteger y apoyar a las personas.
- La rentabilidad.
- La sostenibilidad.
- El proceso de atracción y retención de talento.
- La diversidad, equidad e inclusión.
- El desempeño.

La mitigación del riesgo del factor humano requiere del mismo grado de vigor que caracteriza a otros esfuerzos corporativos de mitigación del riesgo.

Algunas recomendaciones que ayudan a abordar la gestión del riesgo y, sobre todo, comenzar a construir una estrategia para impulsar al talento adaptativo:

Identificar y mapear los riesgos. Se trata de un primer paso, indispensable, ya que todas las empresas y organizaciones deben considerar los peligros reales e inminentes que pueden presentarse, como los financieros, logísticos y, desde luego, los de seguridad e higiene industrial mayormente asociados con la salud y el bienestar de las personas en sentido amplio.

Actuar de manera estandarizada. Existen métodos y estándares internacionales, así como normas nacionales, que sirven como marco de referencia para gestionar el riesgo. Conocerlas, estudiarlas e implementarlas ayudarán sin duda a todo el negocio y a Recursos Humanos a promover las capacidades de adaptación.



Entrenar al talento para responder ante el riesgo. Cuando esta variable se encuentra debidamente considerada, analizada y gestionada a través de estándares o normas oficiales, se incrementa la certeza de que nuestra gente sepa cómo actuar y, con ello, disminuir los niveles de ansiedad, mejorar el autocontrol y los skills para asumir los retos, superar los obstáculos y contribuir a la seguridad individual y a la estabilidad y permanencia del negocio.

La percepción de sostenibilidad no sólo debe crearse en el grupo clave de la empresa, sino que tiene que socializarse.

¿Por qué la gestión del talento humano es un riesgo a considerar?

Debido a las características del trabajo en remoto y el dinamismo del mercado laboral, hoy las empresas tienen grandes desafíos en cuanto a la adquisición, retención y crecimiento de su capital humano. Además, por la falta de interacción social entre compañeros aspectos como la cultura corporativa, la creatividad y la innovación se han visto afectados.

En este sentido, de acuerdo con el informe [*Risk in focus 2022: hot topics for internal auditors*](#), elaborado por 12 Institutos de Auditores Internos de Europa, las personas, la diversidad y la gestión del talento **son un riesgo permanente a gestionar pues no hacerlo puede aumentar la rotación y fuga de personal, el inconformismo o insatisfacción, la falta de colaboración y el sentido de pertenencia.**



Sin una adecuada gestión de estos elementos, existe el riesgo de que los colaboradores se desvinculen emocionalmente del propósito de la organización y esto, además de generar impactos en la productividad, eficiencia y logro de los objetivos, puede aumentar el riesgo de fraude y otras conductas inadecuadas que afecten la reputación y el buen nombre de la empresa porque en estos casos, la persona antepone sus intereses personales a los de esta.

Por todo esto, es clave considerar estos riesgos dentro de la gestión de riesgos. Además, es importante fortalecer cada vez más la cultura organizacional para prevenir la materialización frecuente de estos y para hacerlo se deben implementar estrategias que favorezcan el compromiso de todos los colaboradores.

Algunas de estas son dar retroalimentación de manera constante, reconocer los logros, tener buenos líderes en los equipos de trabajo, fomentar la gratitud, la confianza y el sentido de pertenencia, trabajar con foco y celebrar las pequeñas victorias. Todo esto contribuye al cuidado de la cultura y por ende, disminuye la fuga de personal y evita comportamientos deshonestos que impacten negativamente a la empresa.

Las consideraciones que hay que tener en cuenta es la **diferencia entre riesgo y factor humano y los riesgos laborales**, que son dos aspectos completamente diferentes. El riesgo laboral es aquel riesgo que de alguna manera se analiza como consecuencia de los potenciales efectos negativos que el cometido laboral de una persona puede tener sobre su salud o su seguridad.

Los riesgos asociados al factor humano son todos los riesgos que no están asociados a los riesgos operacionales y a la seguridad y salud de las personas pero que tienen una incidencia determinante en los objetivos de la empresa.

Autora: Karen Gonçalves





EALDE
BUSINESS SCHOOL

