Conoce cómo fortalecer la cultura de riesgos de una organización

Gestionar adecuadamente los riesgos es clave para el desarrollo de los negocios y para hacer frente a los nuevos y diversos desafíos que surgen en todas las industrias. En esta tarea, es fundamental que las organizaciones modelen adecuadamente su cultura para maximizar los beneficios de la gestión de riesgos, señaló EY Perú.

“Si bien hay una tendencia en las empresas a dedicar altas dosis de esfuerzo, tiempo y dinero a la implementación de herramientas formales de gestión de riesgos, tales como mapas de calor y matrices de riesgo; muchas dejan de lado un asunto sumamente importante, que es moldear su cultura organizacional para desarrollar comportamientos que favorezcan la gestión de riesgos empresariales”, comentó Óscar Meléndez, Socio de Consultoría de EY Perú.

Con la finalidad de que conozcas cómo crear una cultura organizacional que potencie la gestión de riesgos, EY Perú recomienda partir de los siguientes *drivers*:

Talento

Si bien es necesario que las empresas identifiquen las nuevas competencias que necesitan para desarrollarse y fortalecerse en el mercado, también resulta valioso que todos sus procesos de gestión humana persigan dichos objetivos. Esto comprende

desde el reclutamiento y selección hasta la gestión del desarrollo profesional de los trabajadores que conforman la organización.

Estímulos

Cada colaborador debe conocer su contribución individual al logro de los objetivos definidos por su empresa. A partir de esto, es necesario que el reconocimiento del desempeño siga un patrón meritocrático, que no solo se centre en indicadores de resultados, sino en cómo estos se han logrado para transmitir credibilidad con respecto a la cultura organizacional que se impulsa.

Organización

La estructura de la organización puede determinar qué tan alineados se encuentran los esfuerzos de gestión de riesgos. Por ello, es crucial asegurarse que la forma en cómo está diseñada la organización sea compatible con la estrategia y la cultura deseadas.

Por otro lado, la definición clara de roles ayudará a que las personas sean conscientes de qué se espera de ellas desde la posición que ocupan dentro de esta estructura organizacional.

Liderazgo

Los líderes deben poner a las personas en el centro de la toma de decisiones, siendo conscientes de cómo los cambios

propuestos impactan en ellas y prestando atención a lo que ellas tienen que decir al respecto.

“Solo si se trabaja en estos drivers de cultura organizacional es posible lograr que un marco de gestión de riesgos realmente sume valor a la compañía y, así, genere confianza para todos sus stakeholders. Para ello, es clave que las áreas de Riesgos y Gestión Humana impulsen en conjunto iniciativas que propicien una cultura de riesgos en la organización”, finalizó Pilar Quinteros, Gerente Senior de Consultoría de EY Perú.