

Cultura de gestión de riesgos

La cultura de gestión de riesgos se define como el conjunto de valores, creencias, actitudes, conocimientos y comprensión relacionados con el riesgo que comparten todos los miembros de una organización. Establecer y fomentar esta cultura es fundamental para que, independientemente del cargo o área en la que se encuentren, los colaboradores puedan identificar, comunicar y reportar a tiempo cualquier evento o situación que pueda impactar negativamente a la organización o a sus resultados.

Adoptar una cultura sólida de gestión de riesgos no solo protege a la empresa, sino que también aporta beneficios significativos:

- ✓ Mayor probabilidad de alcanzar los objetivos estratégicos: Al comprender los riesgos y saber cómo mitigarlos, toda la organización se alinea hacia el logro de sus metas.
- ✓ Incremento de la responsabilidad y el sentido de pertenencia: Los colaboradores reconocen el impacto de sus acciones en el éxito colectivo, promoviendo un ambiente de compromiso.
- ✓ Reducción de la rotación de personal: Cuando las personas sienten que sus esfuerzos tienen un propósito claro, su motivación y satisfacción laboral aumentan.

Sin duda, una cultura bien establecida puede marcar la diferencia en el desempeño y resiliencia de una empresa. Pero, ¿cómo se construye esta cultura? ¿Qué pasos deben seguirse para orientar a la organización hacia este objetivo común?

¿Cómo crear una cultura de gestión de riesgos?

De acuerdo con Horst Simon, fundador de Risk Culture Building, el primer paso para construir una cultura de gestión de riesgos es evaluar el nivel actual en el que se encuentra la empresa. Esto implica identificar cuál de los escenarios descritos en su marco de trabajo aplica a la organización, considerando aspectos clave como:

- Políticas existentes: ¿Están claramente documentadas, actualizadas y aplicadas de manera consistente en toda la organización?
- Procesos: ¿Existen procedimientos claros y adecuadamente documentados para guiar la gestión de riesgos?
- Personal: ¿Los colaboradores cuentan con la formación y las herramientas necesarias para identificar y gestionar riesgos?
- Estructura organizacional: ¿El liderazgo fomenta la comunicación abierta y facilita la toma de decisiones?





Cuadro comparativo

Situación ante gestión de riesgo	Descripción
Mala (nivel 1)	No hay interés de los colaboradores para hacer lo correcto en cuanto a gestión de riesgos, no hay una buena comunicación y la responsabilidad ante estos es débil.
Típica (nivel 2)	Hay un poco más de preocupación por parte de los empleados y aunque los propietarios de los riesgos están bien definidos y se entienden los roles y responsabilidades, falta mayor conciencia.
Buena (nivel 3)	Hay mayor preocupación por parte de los empleados para hacer lo correcto y hay integración de los equipos, roles estandarizados y responsabilidades claras frente a la gestión de riesgos.
Eficaz (nivel 4)	Antes de tomar alguna decisión en sus trabajos los empleados piensan en los riesgos asociados, además, hay un gran trabajo interdisciplinario y buen juicio en la gestión del riesgo.
Máxima (nivel 5)	Cada colaborador es capaz de evaluar, controlar y optimizar correctamente los riesgos para tomar decisiones que benefician a la organización, en otras palabras, cada empleado es un gestor de riesgos.

Después de identificar en cuál de los supuestos se encuentra la organización actualmente, el siguiente paso es desarrollar y definir una estrategia que permita alinear la visión y el propósito de la organización con una sólida cultura de gestión de riesgos. En este proceso, el involucramiento activo de los líderes es fundamental, ya que su ejemplo y compromiso serán clave para motivar y lograr que el resto de la organización adopte e impulse esta cultura.





BUENAS PRACTICAS DENTRO DE LA CULTURA DE GESTIÓN DE RIESGO

Algunas acciones clave que pueden contribuir al éxito de una cultura de gestión de riesgos incluyen:

- ✓ Establecer un Comité de Riesgo y Cumplimiento: Este comité debe liderar la generación de estrategias que impacten directamente en las raíces de la organización, permitiendo que estas se permeen de forma indirecta y natural a todas las áreas.
- ✓ Fomentar el trabajo conjunto entre áreas: Promover la colaboración entre todas las áreas de la organización es esencial para garantizar una participación activa y auténtica de toda la empresa en la gestión de riesgos.
- ✓ Involucrar a los encargados de comunicación interna: Contar con el apoyo del equipo de comunicación interna es fundamental para difundir mensajes claros y efectivos sobre la cultura de gestión de riesgos. Estos mensajes deben eliminar percepciones negativas, como el miedo o la idea de que se trata de una obligación adicional, y en su lugar destacar su importancia y beneficios.
- ✓ Designar responsables por área: Asignar a personas clave, como los gerentes de cada departamento, la responsabilidad de gestionar los riesgos en sus respectivas áreas. Estos responsables deben actuar como enlaces con el Comité de Riesgos, transmitiendo información sobre medidas preventivas y estrategias de mitigación.
- ✓ Impartir capacitaciones a todos los colaboradores: Es crucial formar a los empleados para que comprendan cómo sus acciones, o la falta de ellas, pueden representar riesgos para la organización. Estas capacitaciones deben enfocarse en fomentar una cultura de conciencia y responsabilidad compartida.

