

# Sabor del mes



## REVISIONES SOBRE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO EN LA ORGANIZACIÓN

DICIEMBRE 2022

La Norma 2110 –Gobierno– del IAI establece que “La actividad de Auditoría Interna debe evaluar y hacer las recomendaciones apropiadas para mejorar los procesos de gobierno de la organización para:

- ...
- Promover la ética y los valores apropiados dentro de la organización;
- Asegurar la gestión y la responsabilidad eficaces en el desempeño de la organización;
- ...”.

La Norma 2120.A1 –Gestión de Riesgos– del IAI establece que “La actividad de Auditoría Interna debe evaluar las exposiciones al riesgo referidas a gobierno, operaciones y sistemas de información de la organización, con relación a lo siguiente:

- Logro de los objetivos estratégicos de la organización;
- ...
- Eficacia y eficiencia de las operaciones y programas;
- ...”.

Según los resultados del *Risk in Focus 2023*, los Directores de Auditoría Interna de 15 países europeos han considerado que la gestión del talento es el segundo riesgo que más les preocupa en el horizonte temporal de los próximos 3 años.

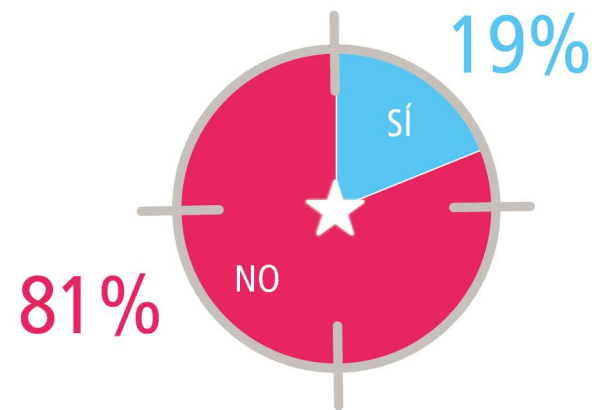
El déficit de profesionales técnicos (especialmente en áreas de IT y ciberseguridad), la digitalización, el entorno inflacionista, la visión de los valores y la cultura corporativa que tienen las nuevas generaciones que se incorporan al mercado de trabajo, el bienestar emocional, el teletrabajo/trabajo híbrido, la pérdida de conocimiento y el reemplazo generacional... son factores que están incidiendo en la incorporación y retención de los profesionales más adecuados dentro de cada organización.

Auditoría Interna debe evaluar la exposición al riesgo de gestión de talento de la organización dado que es un factor fundamental para el logro de los objetivos estratégicos y para obtener una eficacia y eficiencia adecuadas de las operaciones.

El enfoque de los trabajos de aseguramiento se puede realizar, al menos, de dos formas:

- Una auditoría *ad hoc* sobre el proceso de gestión del talento en todas sus fases: identificación de necesidades de talento en función de la estrategia organizativa, búsqueda de profesionales, contratación, acogida y formación de bienvenida, desarrollo de carrera/motivación/retribución, evaluación del desempeño, formación interna y externa, retención del talento y proceso de salida.
- En cada uno de los trabajos de aseguramiento, introducir unas pruebas referentes a la gestión del talento en el proceso/unidad/departamento auditado.

¿LLEVA A CABO AUDITORÍA INTERNA REVISIONES SOBRE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO EN TU ORGANIZACIÓN?



EN CASO AFIRMATIVO, ¿QUÉ ASPECTOS CONTEMPLAN ESTAS REVISIONES?

