

La descapitalización de *talento senior* se convierte en uno de los principales riesgos en las empresas

- El cambio de mentalidad de los trabajadores senior dificulta el traspaso de conocimiento en el relevo generacional, siendo un factor desestabilizante en la operativa de las empresas
- ESG y reputación corporativa, claves en la atracción de talento
- Polivalencia y mix de conocimientos digitales y de negocio, los perfiles del futuro

24/03/2022 – El impacto del COVID-19 ha afectado a la operativa de las empresas y a la forma en la que estas se enfrentan a la atracción, retención y gestión del talento. El Instituto de Auditores Internos ha lanzado el informe **Risk Overview 2022: Capital Humano, Diversidad y Gestión del Talento** que, elaborado junto a sus homólogos de 11 países europeos, realiza un análisis cualitativo en profundidad sobre los riesgos empresariales asociados con las personas.

Entre lo más destacable del informe está la preocupación de las compañías por la descapitalización del talento senior, que está dificultando el traspaso de conocimiento y habilidades a la siguiente generación. Esta descapitalización viene definida, en gran parte, por el cambio de mentalidad que han experimentado estos trabajadores como consecuencia del COVID, cuestionado su forma de vida, donde muchos están decidiendo reevaluar sus carreras profesionales buscando otras salidas fuera de la dinámica de las empresas.

El informe aconseja a las empresas sobre cómo deben revisar y flexibilizar su oferta de trabajo con este colectivo, ya no tan interesado en la remuneración como aliciente en su retención.

Teletrabajo sí, pero en equilibrio:

Otro aspecto que analiza el informe es el impacto del trabajo en remoto en las organizaciones, que es analizado desde una doble perspectiva, por un lado, desde su conveniencia y, por otro, desde las posibilidades que ofrece.

En cuanto a su conveniencia, el informe refleja que cada vez hay una mayor demanda por parte de los equipos a regresar a la modalidad de trabajo presencial, siendo el equilibrio entre ambas alternativas la mejor opción de cara a futuro, lo que permitirá aprovechar al máximo los beneficios de ambas y mantener a los equipos motivados.

Por otro lado, alerta a las empresas sobre cómo definir mejor sus políticas de retención del talento ya que el trabajo en remoto está permitiendo una mayor movilidad de los empleados cualificados que ahora tienen mayores posibilidades de trabajar en empresas que antes no se sospechaba podían competir por un empleado.

El informe también releva cómo las políticas ESG y la reputación corporativa impactan a la hora de captar y retener el talento de las empresas. Los empleados cada vez están más concienciados para quién quieren trabajar, por eso destacan la importancia de que las empresas hagan un análisis sobre cómo están siendo percibidas en el mercado laboral y cómo deben destacar para ser atractivas en este sentido, más allá de las ofertas económicas.

Iniciativas de salud y bienestar nunca han tenido tanta relevancia para la retención y atracción de talento.

Empleados más polivalentes:

Por otro lado, las empresas que demandan cada vez más perfiles polivalentes, con capacidad para trabajar en funciones nuevas antes no previstas en la organización, es lo que se denomina **“Talento Transferido”**, la capacidad de los empleados y de la propia empresa para transformar las habilidades y moverse por nuevos roles. En este sentido destacan las habilidades relacionadas con la transformación corporativa como las más requeridas.

Revolución digital, también en las personas:

Cada vez más digitalizadas las funciones de las compañías, se demandan conocimientos digitales en todos los puestos, más allá de los tradicionales en los departamentos de IT. De esta forma se reclaman perfiles que tengan un mix de conocimientos de negocio y digitalización, un modelo híbrido donde las empresas tienen que anticiparse para identificar estos nuevos roles de cara a ser más competitivas en un entorno donde no hay fronteras ni barreras sectoriales para competir por los mejores empleados.

El papel del Auditor Interno en el proceso:

Por último, el informe analiza el papel del Auditor Interno en todo este proceso, donde remarca que juega un papel muy importante en el asesoramiento a la organización sobre las oportunidades de diversidad, cultura corporativa, bienestar y reputación, sus riesgos y oportunidades.

Acerca del Instituto de Auditores Internos de España:

El Instituto de Auditores Internos de España es una asociación profesional fundada en 1983, cuya misión es contribuir al éxito de las organizaciones impulsando la auditoría Interna como función clave del buen gobierno. En España cuenta con más de 3.700 socios, auditores internos en las principales empresas e instituciones de todos los sectores económicos del país.

Para más información:

Instituto de Auditores Internos
Consuelo Calle
91 593 23 45
www.audidoresinternos.es

MB 360 Comunicación
Aurora Ochoa / Beatriz Colomer
aocchoa@mb360.tv / bcolomer@mb360.tv
607477764 / 678474374