



## La importancia de gestionar el talento en la auditoría interna

**R**ecientemente entró en vigor la edición 2017 del denominado “Marco Internacional para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna” (MIPP), que es el reglamento que regula la profesión de auditoría interna en todo el mundo, tras un periodo de modificaciones y consultas entre 190.000 auditores de 170 países.

Sobre las novedades del MIPP se ha profundizado de una forma muy especial en la revista “Auditoría Interna”, editada por el Instituto de Auditores Internos de España (IAI) que, con evidente solvencia, viene presidiendo Ernesto Martínez, que sobre el citado MIPP expone que “introduce varias normas y cambios sustanciales en muchos otros”, añadiendo que “con esta actualización de nuestra guía profesional respondemos más eficientemente ante los nuevos riesgos que pueden tener impacto en nuestras organizaciones, con el foco en que las evaluaciones de los auditores internos ofrezcan proactivamente nuestras perspectivas”.

Ernesto Martínez en su habitual editorial de la aludida revista, que titula “Hilo directo”, analiza que “como auditores internos tenemos que estar al día de los temas que puedan causar alto impacto, y tenemos que formarnos y estar constantemente actualizados para poder ofrecer asesoramiento y las mejores recomendaciones a la Comisión de Auditoría. Varias de estas Normas se refieren a la aptitud, cuidado y desarrollo profesional y a la administración de recursos, que deben ser referencia en la gestión de los equipos de Auditoría Interna, y que están relacionados con la gestión del talento que, por varias casuísticas, se ha convertido cada vez más en un elemento a tener en cuenta como factor de ventaja competitiva, estrategia, para las organizaciones. Ha evolucionado la necesidad de gestionar el talento correctamente y adaptarse al contexto laboral actual”.

● Sigue manifestando el presidente del IAI de España que

“entre los muchos motivos de esta evolución, a tener en cuenta en la gestión eficaz del talento en todos los departamentos de la organización -también en los nuestros- se encuentra la incorporación y desarrollo profesional de la denominada “Generación Millennial” en el mercado de trabajo. La evolución histórica de nuestro país con el nacimiento y desarrollo de las nuevas tecnologías, forman parte, entre otras, del origen de un cambio de valores, motivaciones, expectativas, etc. de una generación preparada y exigente que tiene el futuro en sus manos”.

Sigue explicándonos Ernesto Martínez que “se dicen muchas cosas de esta generación y eso nos animó a contemplar la gestión del talento en Auditoría Interna desde su perspectiva y, más allá, con ellos como protagonistas. Y hemos comprobado que nuestros auditores internos expresan sus ideas y preocupaciones sobre la profesión, están comprometidos con sus organizaciones, se sienten valorados, reclaman responsabilidades y nuevos retos y, sobre todo, no tienen miedo a enfrentarse a los cambios del entorno que influirán en su trabajo”.

Y Ernesto Martínez finaliza sus interesantes observaciones con estos consejos: una correcta estrategia en lo relativo a la gestión del talento, que tenga en cuenta la convivencia intergeneracional; que garantice la transmisión omnidireccional de conocimientos; y que cuente con líneas y políticas de selección, formación continua y retención del talento que, obviamente, supone una ventaja competitiva por la que los departamentos de Auditoría Interna deben trabajar: en primer lugar por sus empleados, a los que debe proporcionar un óptimo clima laboral y oportunidades de desarrollo personal y profesional y, en segundo lugar, para garantizar la mejor asesoría de confianza posible a nuestros “stakeholders”, léase accionistas, clientes, proveedores y trabajadores.