

Attracting and retaining top talent.

La escasez y rotación de talento especializado en ciberseguridad ya es un riesgo estratégico. A medida que las amenazas evolucionan y la IA redefine el trabajo, atraer y retener perfiles críticos impacta directamente la continuidad operativa, la respuesta ante incidentes y la adopción segura de nuevas tecnologías. Para el la Dirección, la prioridad es pasar de una gestión reactiva del talento a una estrategia basada en datos, habilidades, carrera, liderazgo y propuesta de valor al empleado.

1 Retener talento cyber es proteger continuidad

55% de las organizaciones tiene dificultad para retener talento y 54% de los empleados considera irse en los próximos 12 meses. La rotación de perfiles críticos puede debilitar detección, respuesta y recuperación.

2 El salario importa, pero no es suficiente

Los mejores perfiles no se quedan solo por salario. Buscan compensación competitiva, carrera, aprendizaje, flexibilidad, propósito, cultura y liderazgo. En ciberseguridad, la propuesta de valor debe ser integral.

3 La gestión del talento debe basarse en datos

Solo 5% de RR. HH. sabe cuándo es probable que el talento crítico se vaya o se jubile. La alta dirección necesita indicadores sobre riesgo de salida, habilidades críticas, sucesión y brechas de capacidad.

4 Las habilidades son la nueva base de carrera y recompensa

Solo 24,2% de las empresas tiene programas de recompensas basados en habilidades, aunque estas son clave para atraer, desarrollar y retener capacidades críticas en ciberseguridad.

5 RR. HH. y tecnología deben integrarse más

78% de la alta dirección cree que el liderazgo efectivo exige gestionar nuevas paradojas, pero solo 39% de líderes de RR. HH. planea integrarse más con tecnología en 2026.

