



LOS PRINCIPALES  
**DESAFÍOS Y**  
**PRIORIDADES**  
PARA 2025 EN

# RECURSOS HUMANOS



**Talentlab**

Encendemos tu potencial

# UN 2024 DE DISRUPCIÓN

# UN 2025 DE REINVENCIÓN

El mundo organizacional no ha parado de transformarse, y si 2024 fue el año de la adaptación, 2025 es el año de la reinvencción. La inteligencia artificial se está integrando a velocidad récord en el trabajo, la fuerza laboral está redefiniendo sus prioridades y la competencia por talento clave sigue siendo feroz.

HOY **70%**

**de los líderes considera que el mayor reto de su organización en los próximos dos años será la reconfiguración del trabajo impulsada por la tecnología.**

## **ESTO NOS DEJA CON ALGUNAS PREGUNTAS CLAVE:**

- ¿Las organizaciones están listas para enfrentar este momento en temas de cultura, formas de trabajo, velocidad requerida?
- ¿Cómo asegurar que la IA potencie, y no reemplace el talento humano?
- ¿Cuáles son las características que determinarán el éxito de las empresas en los próximos años?
- ¿Qué habilidades clave harán que las personas estén listas para enfrentar y salir triunfantes ante los retos que se enfrentan?



# EN ESTE REPORTE, TE DAREMOS INFORMACIÓN DE VALOR

a través de datos de investigaciones, tendencias y los resultados de nuestra reciente encuesta sobre los Desafíos actuales en Talento y Cultura en las organizaciones, que fue respondida por más de 140 organizaciones a lo largo de Latinoamérica.

No es de sorprenderse que las principales prioridades de los CEO\* son:

1. el crecimiento de su organización
2. la integración de la IA y el impacto que tiene en su modelo operativo
3. su estabilidad financiera
4. contar con una fuerza laboral sólida para los retos que enfrentan.

**LA PREGUNTA AHORA ES:** ¿Cómo pretenden impulsar el crecimiento?

**LA RESPUESTA** en su cabeza es tener **organizaciones más dinámicas**, logrando que personas y tecnología interactúen positivamente para producir:



**Ahora, ¿en qué implica esto en su cultura, sus creencias, cómo operan, la innovación que quieren generar, cómo lideran y desarrollan a sus equipos?**



Las empresas enfrentan el reto de reinventarse en un mundo donde la inteligencia artificial está redefiniendo las reglas del juego. Sin embargo, la clave no es sólo adoptar tecnología, **sino crear un entorno donde las personas puedan evolucionar con ella** y sentirse valoradas en el proceso.

Para lograrlo, es fundamental comprender **qué espera hoy la fuerza laboral**. No basta con ofrecer estabilidad o beneficios tradicionales; los colaboradores buscan **desarrollo, reconocimiento, confianza en la toma de decisiones y acompañamiento en la transformación digital**. Conoce las expectativas clave que marcarán la relación entre talento y organizaciones en los próximos años:

# 5 Expectativas de la FUERZA LABORAL ACTUAL Y FUTURA

## 1 El desarrollo profesional es clave

Búsqueda de oportunidades continuas de desarrollo de habilidades, experiencias diversas y el reconocimiento de capacidades más allá de los títulos laborales.

## 2 Reconocimiento de habilidades que no pueden ser replicadas por la IA

Deseo de ser valorados por habilidades exclusivamente humanas: empatía, creatividad, adaptabilidad y pensamiento crítico.

## 3 Necesidad de confiar en cómo se toman las decisiones

Saber que las decisiones sobre talento se toman con integridad, criterios claros y un proceso que minimiza los prejuicios y en el que todos pueden confiar.

## 4 Apoyo para manejar el cambio constante y agotador

Desenvolverse en un entorno donde se sientan respaldados en tiempos de cambio, desarrollando la capacidad para adaptarse en lugar de simplemente gestionar las transiciones.

## 5 Acompañar para evolucionar con la IA

Necesidad de apoyo en el desarrollo de habilidades y adaptabilidad a los nuevos roles.

**Este panorama nos deja claro que el éxito para las empresas dependerá de cómo alinean su estrategia con la gestión del talento y la cultura.**

**A continuación, te resumimos los desafíos y prioridades más importantes que visualizamos para los equipos de Recursos Humanos este año desde nuestro lente de cambio, desarrollo de la organización, cultura y gestión del talento.**



# 01

## LA REINVENCIÓN DEL TRABAJO: IA, AUTOMATIZACIÓN Y NUEVOS MODELOS LABORALES

**DATO CLAVE:** 60%

De los colaboradores ya usa IA en su trabajo diario de alguna manera.

**PERO SÓLO:** 34%

de las empresas tiene una estrategia clara para integrar esta tecnología en su cultura y modelo de trabajo.



# La mayoría de las organizaciones PERMANECE EN LAS FASES TEMPRANAS DE MADUREZ EN IA



Fuente: McLean & Company

## RESULTADOS DE NUESTRA ENCUESTA

La transformación digital y la integración de la IA emergieron como desafíos clave para las organizaciones en 2025, con un número significativo de respuestas mencionando la necesidad de desarrollar capacidades digitales y adaptar sus procesos incorporando IA y nuevas herramientas tecnológicas.



### NUESTROS CLIENTES DICEN:

*"Incorporar la IA a nuestros procesos de RH será un gran desafío"*

*"El desarrollo de capacidades digitales será uno de nuestros principales retos"*

*"Necesitamos perfiles adecuados a las nuevas formas de trabajo con IA"*

*"Es necesario generar espacios de seguridad psicológica ante estos cambios"*

**¿Por qué es importante?** La IA está transformando la manera en que trabajamos. No solo automatiza tareas repetitivas, sino que permite a los colaboradores enfocarse en actividades de mayor valor estratégico.

**¿Para qué?** Las empresas que adopten la IA de manera efectiva pueden mejorar la productividad, reducir costos y generar una ventaja competitiva significativa.

**¿Qué significa esto?** Que los líderes deben preparar a sus equipos para trabajar de la mano con la tecnología, proporcionando capacitación y diseñando modelos de trabajo que equilibren automatización con creatividad humana, al mismo tiempo que los acompañan a navegar el cambio.



# 02

## PERSONALIZACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE TALENTO: DE UN ENFOQUE GENERAL A EXPERIENCIAS INDIVIDUALES

**DATO  
CLAVE: 74%**

De los colaboradores dice que espera experiencias laborales personalizadas, desde programas de beneficios hasta modelos de trabajo flexibles\*



## RESULTADOS DE NUESTRA ENCUESTA

# 50%

De los encuestados consideran **EL DESARROLLO Y UNA MEJOR GESTIÓN DEL TALENTO** como el **principal desafío organizacional**, incluyendo temas como una capacitación más efectiva, desarrollo de liderazgo y retención de talento.

**Esto confirma la necesidad de estrategias personalizadas.**

NUESTROS CLIENTES DICEN:

*"Necesitamos una mejor estrategia de desarrollo".*

*"Es importante adaptarnos al mercado y a nuestra gente... por ejemplo las demandas de flexibilidad, ya que las personas buscan mucho más un equilibrio entre su vida personal y profesional".*

*"El mayor desafío será la gestión del talento, desde la atracción, desarrollo y retención a todos los niveles".*

*"¿Cómo fidelizar a nuestro talento en un entorno tan cambiante?"*



**¿Por qué es importante?** La era de las estrategias generales de talento ha terminado. Hoy, los colaboradores esperan experiencias personalizadas que se alineen con sus objetivos profesionales y necesidades individuales.

**¿Para qué?** Para aumentar la retención, compromiso y productividad, las empresas deben diseñar estrategias que atiendan a cada colaborador según sus habilidades, intereses y aspiraciones.

**¿Qué significa esto? Analizar lo que funciona y lo que no, rediseñar, modernizar y aprovechar la tecnología** para segmentar y anticipar las necesidades de cada colaborador, desde beneficios personalizados hasta trayectorias de desarrollo a la medida, al mismo tiempo que entrenan al equipo de liderazgo a gestionar estos modelos con sus equipos..



# 03 CULTURA ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE CAMBIO

**DATO CLAVE: 82%**

de los líderes considera que la cultura de su empresa es un factor crítico para el éxito\*

**PERO SOLO: 31%**

cree que su cultura actual es la que deben tener para los retos que enfrentan



\*(McKinsey, 2024)



# DESAFÍOS EN LA GESTIÓN DE PERSONAS 2025

## CULTURA ORGANIZACIONAL



**57%**

de los líderes de recursos humanos están de acuerdo en que **los gerentes no logran imponer la visión deseada de la cultura dentro de sus equipos.**

**53%**

de los líderes de recursos humanos informan que sus líderes **no se sienten responsables de demostrar la cultura deseada.**

**<25%**

de colaboradores dicen que **entienden los valores que impulsan la cultura.**

## RESULTADOS DE NUESTRA ENCUESTA

**1/4**

de los encuestados señalaron **LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO DE LOS COLABORADORES** como el desafío prioritario.

Esto subraya la **necesidad de revisar la cultura actual y deseada, fortalecer la identidad organizacional y fomentar el sentido de pertenencia**, acompañando la reconstrucción de la cultura de manera efectiva.

## NUESTROS CLIENTES DICEN:

*"Necesitamos que se viva la cultura y sus comportamientos a todos los niveles".*

*"Un desafío clave será alinear nuestra cultura con la estrategia y que la gente se adueñe de ella".*

*"Lo más retador será gestionar el cambio hacia una nueva organización y cultura".*

*"Construir una cultura móvil, manteniendo el ADN de la empresa, avanzando y recuperándonos con resiliencia".*

*"Implementar la cultura organizacional deseada y hacer que las personas la adopten y la vivan es nuestro reto 1."*



**¿Por qué es importante?** La cultura es el factor de éxito número 1 para que la estrategia de un negocio se logre, define la identidad de una organización y es clave para adaptarse a los cambios sin perder el rumbo.

**¿Para qué?** Para asegurar que la organización evolucione, que sus valores y forma de hacer las cosas reflejen los que el negocio requiere y que los colaboradores estén alineados y comprometidos.

**¿Qué significa esto?** Que las empresas deben diseñar su cultura, no dejarla a la suerte, y acompañarla con una estrategia de gestión del cambio, con un equipo de liderazgo que la modele y permitan la transición hacia nuevas formas de trabajo, reduciendo la resistencia y aumentando la cohesión e identidad.

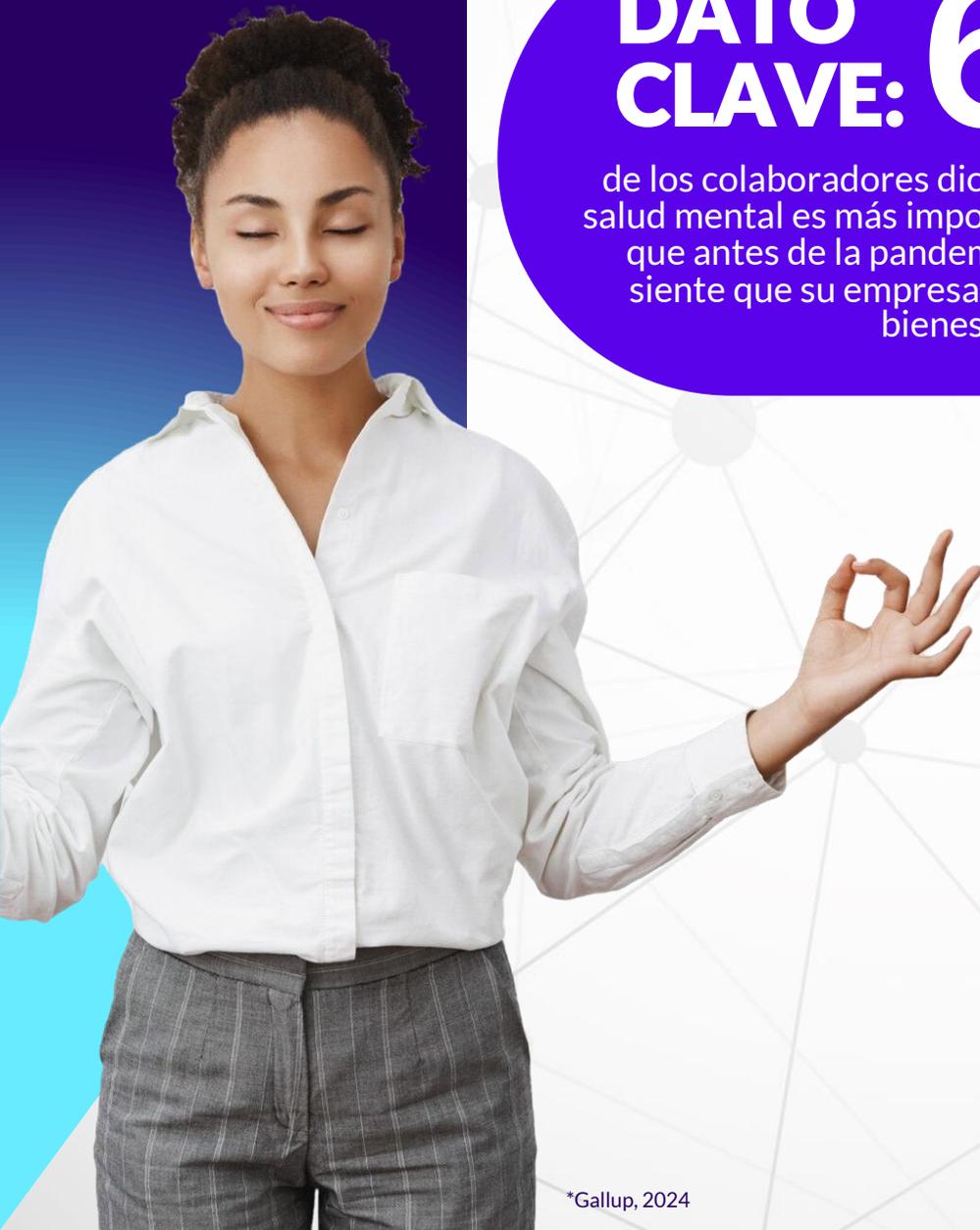


# 04

## BIENESTAR: UN IMPERATIVO ESTRATÉGICO

**DATO  
CLAVE: 68%**

de los colaboradores dice que el bienestar y la salud mental es más importante para ellos ahora que antes de la pandemia, pero solo el 35% siente que su empresa realmente apoya su bienestar\*



\*Gallup, 2024



## RESULTADOS DE NUESTRA ENCUESTA

# 25%

de los encuestados identificó **EL BIENESTAR Y LA RESILIENCIA COMO UN DESAFÍO CLAVE**, destacando la importancia de la salud mental, el equilibrio entre vida personal y trabajo, y la resiliencia organizacional.

NUESTROS CLIENTES DICEN:

*"El bienestar de nuestros colaboradores está siendo y será nuestro desafío".*

*"Tenemos que promover el desarrollo profesional y personal, y mientras hacer que las personas disfruten más su trabajo".*

*"Debemos combatir el burnout y el hartazgo por las altas cargas de trabajo".*



**¿Por qué es importante?** Un colaborador que no se siente bien no puede rendir al máximo. La fatiga laboral, el burnout y la falta de armonía en la vida afectan la productividad, el clima laboral y la retención del talento.

**¿Para qué?** Para construir una organización sostenible, resiliente y atractiva.

**¿Qué significa esto?** Que las empresas deben desarrollar programas de bienestar holísticos que incluyan salud mental, armonía en sus vidas, la priorización de las tareas, el rediseño de algunos roles y procesos, formas de trabajo, y modelos de flexibilidad laboral bien estructurados.



# 05

## LÍDERES PREPARADOS PARA EL FUTURO: EL ROL DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DATO CLAVE: **67%**

de los colaboradores dice que su confianza en los líderes de la empresa afecta su compromiso y motivación en el trabajo\*



# DESAFÍOS EN LA GESTIÓN DE PERSONAS 2025

## DESARROLLO DE LÍDERES Y GERENTES



**36%**

de los líderes de recursos humanos **creen que los programas actuales de desarrollo de liderazgo** de su organización **son efectivos para preparar a los líderes para los desafíos futuros.**

**23%**

de los líderes de recursos humanos están seguros de que hay **líderes emergentes capaces de satisfacer las necesidades futuras de la organización.**

**71%**

de los líderes de recursos humanos **no creen que estén desarrollando de manera efectiva a sus líderes de nivel medio.**

## RESULTADOS DE NUESTRA ENCUESTA

El **DESARROLLO DE LIDERAZGO** fue una de las áreas donde los encuestados **señalaron mayor necesidad de apoyo**, lo que indica la relevancia de **fortalecer las competencias de los líderes para enfrentar los cambios del entorno organizacional.**

### NUESTROS CLIENTES DICEN:

*“Lograr que los líderes se comprometan completamente con la agenda de cultura y la integren a la de su operación como un pilar”.*

*“El desarrollo de habilidades de liderazgo es un gran desafío”.*

*“Desarrollo de líderes que integren la cultura en sus formas de trabajo con propósito y conexión”.*

*“Necesitamos programas de desarrollo de liderazgo eficaces, prácticos y de impacto”.*



**¿Por qué es importante?** El liderazgo efectivo es el motor del cambio. Sin equipos de liderazgo preparados, las transformaciones organizacionales fracasan.

**¿Para qué?** Para poner el ejemplo, impulsar los comportamientos deseados, desarrollar las habilidades requeridas, que los equipos de trabajo se alineen con la estrategia, impulsen la innovación y mantengan el compromiso.

**¿Qué significa esto?** Que las empresas deben invertir en el desarrollo de líderes con habilidades como la gestión efectiva de sus equipos, la comunicación, empatía y gestión del cambio, asegurando que inspiren y motiven a sus equipos en entornos desafiantes.



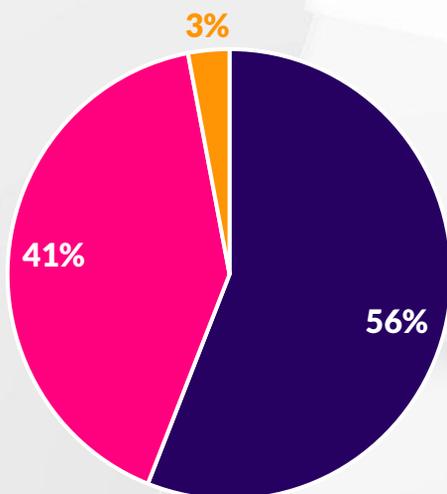
# ¿QUÉ TAN PREPARADAS

## ESTÁN LAS ORGANIZACIONES PARA AFRONTAR ESTOS RETOS?\*

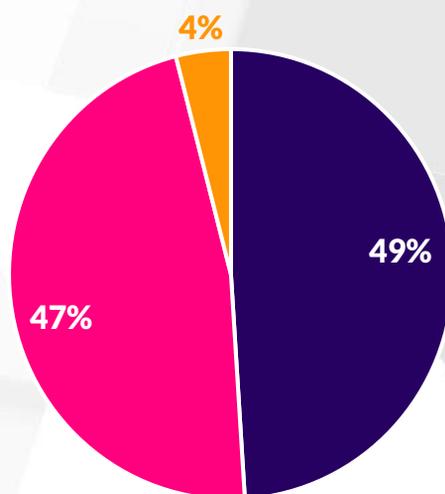
■ Sí

■ No y estamos planeando mejoras

■ No y aún no estamos planeando mejoras



¿Cuenta su empresa con el modelo de negocio adecuado para enfrentar/abordar la situación actual y los desafíos futuros?



¿Cuenta su empresa con el modelo operativo adecuado para enfrentar/abordar la situación actual y los desafíos futuros?

### RESULTADOS DE NUESTRA ENCUESTA:

**27%** de las empresas consideran que tienen una preparación adecuada para afrontar los desafíos del 2025.

**48%** se percibe en un nivel medio de preparación.

**14%** mencionó estar en un nivel bajo de preparación.

**7%** Se considera totalmente preparada.



# Conclusiones

- Los resultados de nuestra encuesta en Latinoamérica refuerzan que **los desafíos que enfrentan las organizaciones en 2025 están alineados con las tendencias globales actuales.**
- **La IA y la tecnología se perfilan como pilares estratégicos para el crecimiento.** Sin embargo, su impacto sólo será efectivo si se combina con líderes capaces de manejar el cambio y construir una cultura habilitadora.
- **Desarrollar líderes preparados representa un foco clave,** ya que los líderes son esenciales para gestionar el cambio, impulsar la cultura y alinear a las personas con los objetivos.
- **La necesidad de estrategias competitivas** para atraer y retener al talento cobran gran relevancia para asegurar la sostenibilidad de los negocios a largo plazo.
- **El fortalecimiento y desarrollo de habilidades clave (upskilling/reskilling) para potenciar el impacto y capacidades humanas** será fundamental y la forma en la que se haga es clave, con un enfoque en practicar lo que los colaboradores realmente precisan para ser exitosos en su día a día y en los retos que enfrentan.
- **Las organizaciones ya no pueden darse el lujo de reaccionar lentamente.** La velocidad del cambio demanda líderes visionarios, estrategias ágiles y equipos preparados para un entorno en constante transformación.
- **La pregunta clave no es “¿cuánto cambiará el mundo del trabajo?”, sino “¿estás listo para liderar ese cambio? y si no, ¿qué esperas?”.**

Sin duda, el 2025 trae consigo una oportunidad única para los equipos de Recursos Humanos: liderar la transformación organizacional integrando estratégicamente la IA para potenciar el talento humano, optimizando su cultura y priorizando el bienestar de sus colaboradores.

**La capacidad de impulsar el cambio, adaptarse rápidamente, desarrollar a nuestra gente, retener talento clave y reinventarse continuamente será EL DIFERENCIADOR COMPETITIVO DEL FUTURO.**





# Es TÚ momento

- ¿Tu empresa está preparada para enfrentar estos desafíos?
- ¿Cuál de estas tendencias es la más relevante para tu organización?
- ¿Qué puedes hacer para navegar estos cambios y maximizar el impacto de tu estrategia?
- ¿Necesitas ayuda?

**El futuro del trabajo ya está aquí y nosotros estamos para acompañarte y enfrentar con éxito estos retos.**

**CONVERSEMOS:**

[contacto@talentlab.group](mailto:contacto@talentlab.group)

[www.talentlab.group](http://www.talentlab.group)