



LHH



# Pulso Regional

Tendencias y Proyecciones  
en Gestión Humana

# 2025

# Movilidad y Desarrollo del Talento: Prioridades y Desafíos para 2025

El mundo laboral está experimentando una transformación acelerada, impulsada por la digitalización, la inteligencia artificial y la evolución de las expectativas laborales. En este contexto, la gestión del talento se ha convertido en un desafío estratégico para las organizaciones en Latinoamérica, que deben adaptarse a un entorno más ágil, diverso y centrado en las personas.

En nuestro primer Webinar Regional de 2025, expertos de Colombia, Costa Rica, Guatemala, Ecuador, Chile, Perú y Argentina analizaron las tendencias clave que marcarán el futuro de los Recursos Humanos. Este reporte recoge los principales hallazgos del pulso realizado a los participantes del evento, ofreciendo una visión detallada sobre cómo las empresas están enfrentando los desafíos en atracción, desarrollo y retención del talento.

## ► Principales tendencias en Recursos Humanos para 2025

### 1 El liderazgo bajo presión

Los líderes empresariales deben desarrollar nuevas habilidades para gestionar equipos diversos, híbridos y cada vez más tecnológicos. La capacidad de adaptación, comunicación efectiva y empatía serán esenciales para liderar con éxito en un entorno de incertidumbre. En países como Chile y Argentina, donde la adopción de modelos híbridos es más avanzada, el liderazgo situacional se convierte en un factor crítico para la sostenibilidad organizacional.

### 2 Digitalización e inteligencia artificial: oportunidades y desafíos

La implementación de IA en la gestión del talento avanza a ritmos diferentes en la región. Mientras que en Colombia y Perú se han comenzado a explorar aplicaciones en reclutamiento y desarrollo de talento, en otros países como Ecuador y Guatemala, la adopción sigue siendo limitada. Las empresas deben equilibrar la eficiencia tecnológica con la formación en habilidades humanas para maximizar el impacto de la transformación digital.

### 3 Atracción y retención del talento en tiempos de cambio

El talento clave es cada vez más difícil de retener. Las organizaciones están redefiniendo sus estrategias con un enfoque en movilidad interna, planes de desarrollo estructurados y esquemas flexibles que respondan a las expectativas de los colaboradores. En mercados laborales competitivos como el de Costa Rica y Chile, las empresas que priorizan la experiencia del colaborador y la flexibilidad laboral logran mejores índices de retención.

### 4 Diversidad, equidad e inclusión como prioridad empresarial

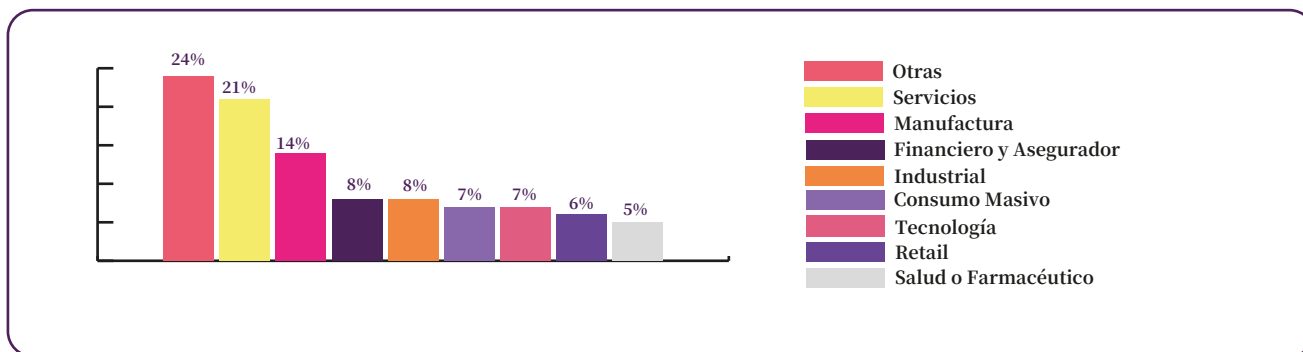
Más allá del cumplimiento normativo, la diversidad se ha convertido en un motor de innovación y productividad. En Argentina y Perú, la inclusión de personas con discapacidad y la equidad de género están ganando relevancia en la agenda de talento. En tanto, en Colombia y Ecuador, la gestión de equipos multigeneracionales es un reto clave para garantizar la cohesión organizacional.

### 5 El aprendizaje continuo como ventaja competitiva

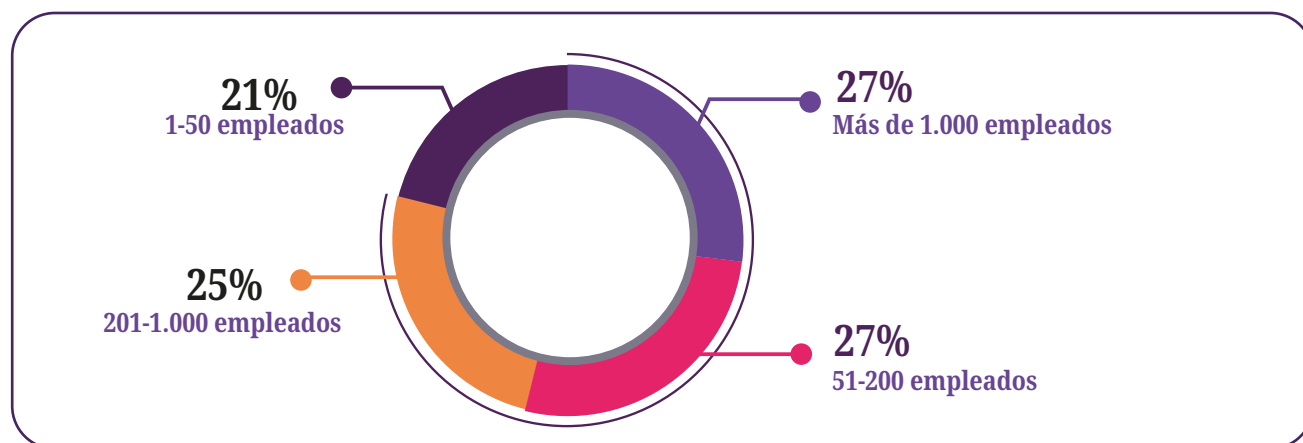
Las organizaciones deben impulsar el desarrollo de nuevas habilidades para garantizar la preparación de su talento frente a los cambios del mercado. En Chile y Perú, la capacitación en habilidades digitales es prioritaria, mientras que en Costa Rica y Argentina se enfatiza el desarrollo de pensamiento crítico y liderazgo adaptativo como elementos esenciales para la sostenibilidad empresarial.

Este reporte proporciona un análisis profundo sobre las tendencias que marcarán la gestión del talento en 2025, sirviendo como referencia para que las empresas en la región puedan anticipar y responder estratégicamente a los desafíos del futuro laboral.

## 1 ¿En qué sector opera su organización?.



## 2 ¿Qué tamaño tiene su organización?



La encuesta revela que el **sector servicios (21%)** domina la muestra, reflejando su peso en la economía regional y su desafío constante en la retención de talento en un entorno altamente dinámico. **Manufactura (14%)** y **sector industrial (8%)** enfrentan una transformación operativa impulsada por la automatización, mientras que **financiero y asegurador (8%)** aceleran su digitalización en respuesta a la evolución tecnológica.

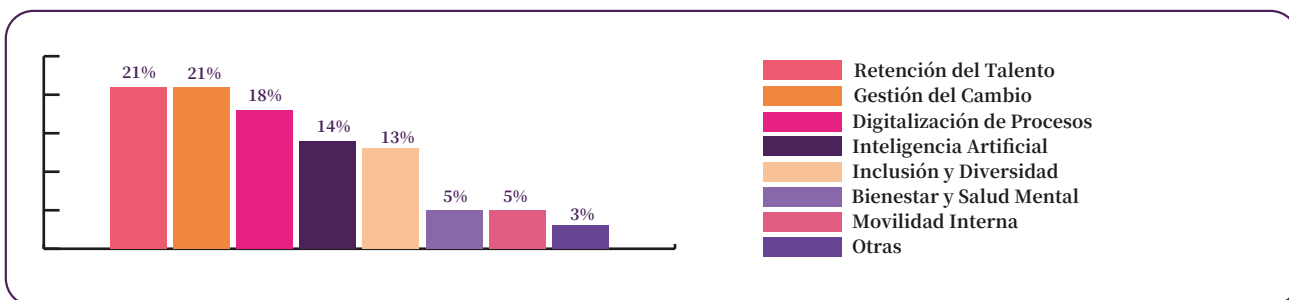
Por su parte, el sector **tecnológico (7%)** se encuentra en una fuerte competencia por talento especializado, y **consumo masivo (7%)** y **retail (6%)** buscan adaptarse a cambios en el comportamiento del consumidor. Finalmente, **salud y farmacéutico (5%)** apuesta por la innovación y la retención de especialistas clave.

En cuanto al tamaño de las organizaciones, la distribución es equilibrada: **21%** son pequeñas (1-50 empleados), **27%** medianas (51-200 empleados), **25%** grandes (201-1000 empleados) y **27%** corporaciones con más de 1000 empleados. **Las pequeñas y medianas empresas** se enfrentan al desafío de atraer y fidelizar talento con recursos limitados, mientras que las **grandes organizaciones** lideran la adopción de estrategias avanzadas de desarrollo y retención de talento, apalancándose en tecnología y modelos flexibles de trabajo.

Estos datos evidencian que, independientemente del sector o tamaño de la empresa, la necesidad de atraer, desarrollar y retener talento sigue siendo una prioridad clave para garantizar la competitividad y sostenibilidad en la región.



### 3 ¿Cuáles cree que serán las principales prioridades de su organización en materia de Recursos Humanos para 2025?



Los resultados de la encuesta revelan que las organizaciones en Latinoamérica consideran la **retención del talento (21%)** como la prioridad número uno para 2025. Con un mercado laboral altamente competitivo y dinámico, la rotación de personal representa un desafío constante. En países como Argentina y Chile, la volatilidad económica ha impulsado la búsqueda de estrategias más sólidas de fidelización del talento, mientras que en Colombia y Perú, la falta de perfiles especializados en sectores estratégicos ha generado una creciente competencia por los mejores profesionales.

**La gestión del cambio (21%)** emerge como otra prioridad clave, especialmente en un contexto de transformación digital acelerada. Muchas empresas han experimentado dificultades en la adaptación de sus colaboradores a nuevos modelos de negocio basados en la tecnología. La creación de planes estructurados de reskilling y upskilling se vuelve esencial para garantizar la sostenibilidad de las organizaciones ante los cambios del mercado.

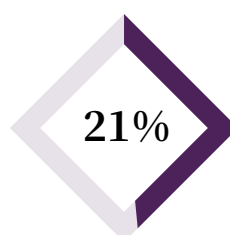
**La digitalización de procesos (18%)** también está en el centro de la agenda organizacional. La adopción de nuevas herramientas tecnológicas, la automatización de tareas administrativas y la implementación de inteligencia artificial en la gestión del talento son temas prioritarios. Sin embargo, la velocidad de adopción varía significativamente en la región, con mercados como Ecuador y Guatemala aún enfrentando barreras tecnológicas y de inversión en este ámbito.

**La inteligencia artificial (14%)** y su impacto en la gestión del talento es un tema emergente que está ganando tracción. Aunque la adopción de IA sigue siendo desigual en la región, las empresas en sectores financieros y tecnológicos ya están explorando su aplicación en áreas como selección de personal, formación y evaluación del desempeño. Sin embargo, persisten desafíos en términos de regulación, ética y capacitación para maximizar su impacto positivo.

**La diversidad, equidad e inclusión (13%)** es un tema que ha cobrado relevancia en la agenda organizacional. Más allá del cumplimiento normativo, las empresas han reconocido su impacto en la innovación y productividad. La inclusión de personas con discapacidad, la equidad de género y la gestión de equipos multigeneracionales han sido destacadas como estrategias esenciales para fomentar una cultura organizacional más inclusiva y competitiva en la región.

Finalmente, **El bienestar y la salud mental (5%)** es otra tendencia en auge. La pandemia dejó en evidencia la necesidad de programas más robustos que apoyen el balance entre la vida personal y laboral. En países como Perú y Argentina, las organizaciones han comenzado a implementar políticas más flexibles de trabajo híbrido, mientras que en Colombia y Chile, el enfoque en la salud mental se ha traducido en mayores inversiones en beneficios emocionales y programas de apoyo psicológico.

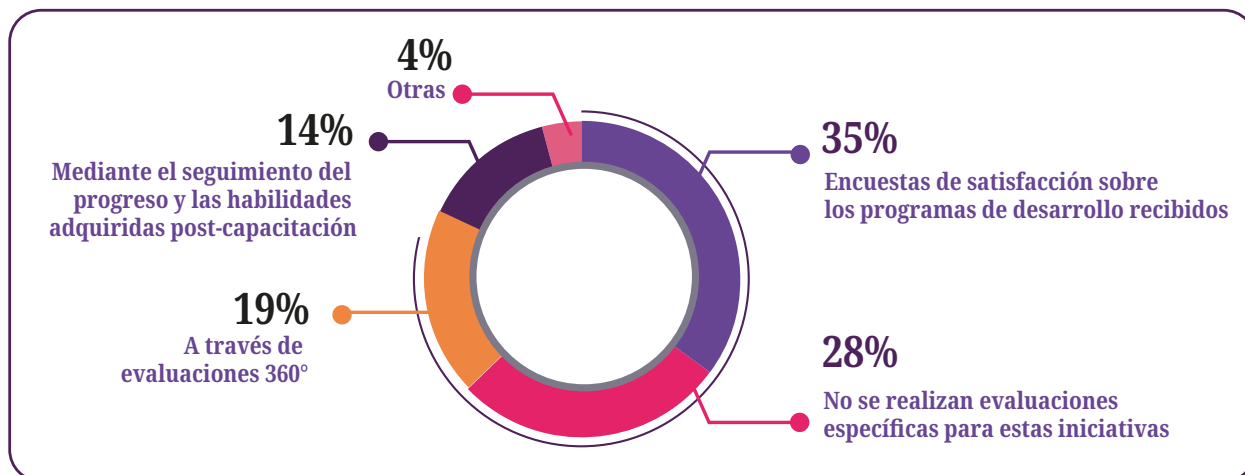
En resumen, las prioridades en Recursos Humanos para 2025 en Latinoamérica reflejan la necesidad de un enfoque integral que equilibre la adopción de tecnología con estrategias sólidas de desarrollo humano. La clave del éxito estará en la capacidad de las empresas para alinear su transformación organizacional con las expectativas y necesidades de sus colaboradores, garantizando así su competitividad y sostenibilidad en un mercado en constante evolución.



*De las organizaciones en Latinoamérica consideran la retención del talento como la prioridad n°1 para 2025.*



## 4 ¿Cómo evalúa la efectividad de las iniciativas de desarrollo del talento en su organización?



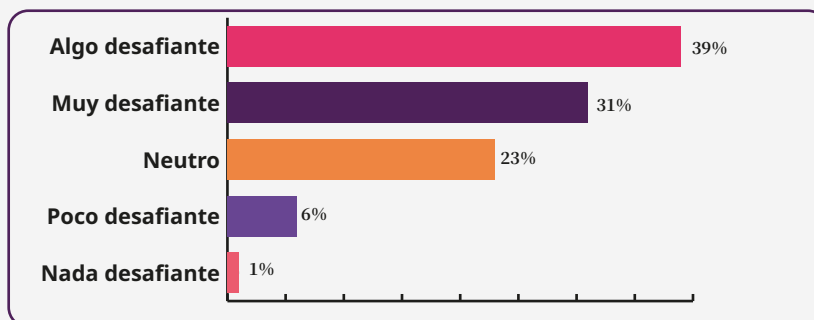
El **35%** de las organizaciones evalúan la efectividad de sus programas de desarrollo de talento a través de encuestas de satisfacción, lo que indica un enfoque en la percepción de los colaboradores sobre las iniciativas implementadas. Sin embargo, solo el **19%** utiliza evaluaciones 360°, lo que sugiere oportunidades para mejorar la medición del impacto real en habilidades y desempeño.

Un **14%** de las empresas hace seguimiento al progreso y las competencias adquiridas post-capacitación, mientras que un **28% de las organizaciones no realiza ninguna evaluación específica de estas iniciativas**. Esto refleja una brecha significativa en la medición del retorno sobre inversión de los programas de formación y desarrollo.

A medida que la región avanza en la digitalización y la inteligencia artificial, las organizaciones deben fortalecer sus métodos de evaluación para garantizar que las iniciativas de desarrollo de talento no solo cumplan con las expectativas de los colaboradores, sino que realmente contribuyan a la mejora del desempeño organizacional. Implementar mediciones más estructuradas, como el seguimiento de indicadores clave y la vinculación con resultados de negocio, será fundamental para optimizar la efectividad de estos programas en 2025.

**Midiendo el impacto,  
más allá de la percepción.**

## 5 ¿Qué tan desafiante ha sido para su organización retener talento clave en el último año?



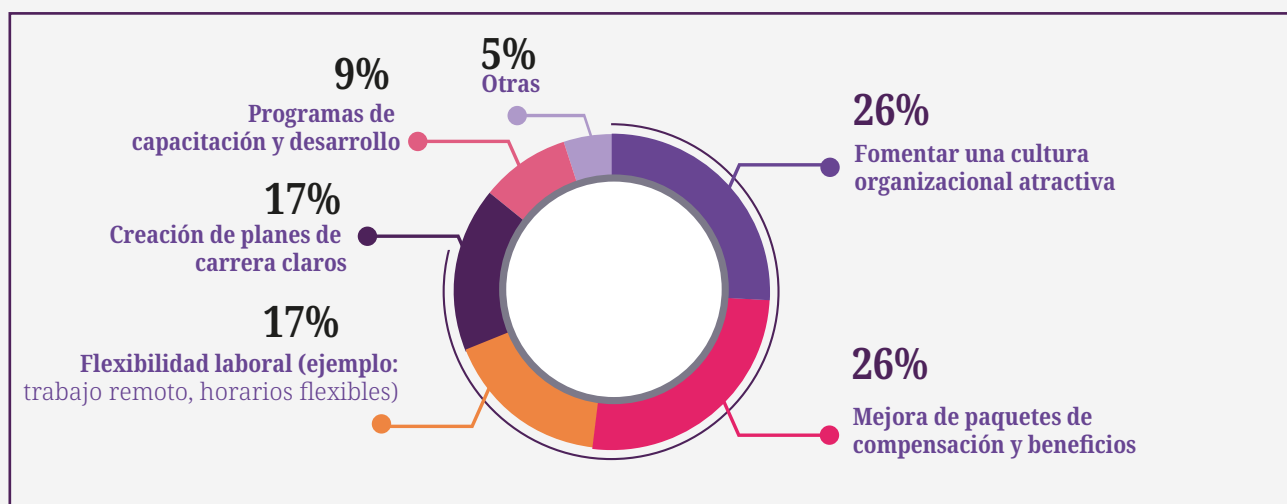
El **70% de las organizaciones** en Latinoamérica considera que retener talento clave ha sido un desafío significativo en el último año. De ellas, un **31%** lo califica como "muy desafiante", mientras que un **39%** lo percibe como "algo desafiante". Solo un **6%** de las empresas consideran que la retención no ha sido un problema crítico, y un **1%** indica que no ha sido un desafío en absoluto.

Las principales razones detrás de esta dificultad incluyen la alta competitividad en el mercado laboral, la búsqueda de oportunidades en el extranjero y el incremento de expectativas en términos de beneficios y flexibilidad laboral. En **Colombia y Perú**, la falta de talento especializado en sectores estratégicos como tecnología y manufactura ha intensificado la rotación. En **Chile y Argentina**, la inestabilidad económica ha llevado a que muchos profesionales busquen mejores condiciones en empresas con mayor solidez financiera. En **Ecuador y Guatemala**, la retención sigue siendo un desafío debido a la ausencia de planes de desarrollo de carrera bien estructurados.

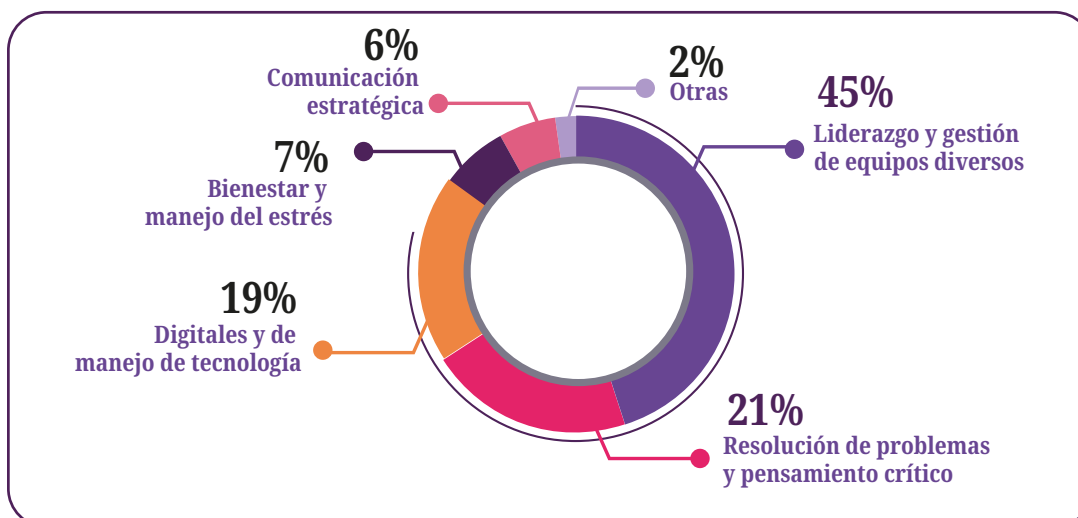
Para abordar este desafío, las organizaciones han implementado diversas estrategias. Entre las más efectivas se encuentran la **mejora de paquetes de compensación y beneficios (26%)**, la **creación de planes de carrera claros (17%)**, el **fomento de una cultura organizacional atractiva (26%)** y la **flexibilidad laboral (17%)**. A pesar de estos esfuerzos, un **5%** de las empresas aún no cuenta con una estrategia definida para enfrentar la retención de talento, lo que sugiere una oportunidad de mejora significativa en la región.



## 6 ¿Qué iniciativas considera más efectivas para mejorar la retención de talento en su organización?



## 7 ¿Qué habilidades considera más críticas para desarrollar en sus equipos durante 2025?



El desarrollo de **habilidades de liderazgo y gestión de equipos diversos (45%)** ha sido identificado como la prioridad clave para 2025, reflejando la necesidad de contar con líderes capaces de gestionar entornos híbridos y multiculturales. La **resolución de problemas y pensamiento crítico (21%)** también ocupa un lugar relevante, dado que las organizaciones buscan equipos más autónomos y estratégicos en la toma de decisiones.

Las **habilidades digitales y de manejo de tecnología (19%)** son esenciales para garantizar la adaptabilidad en un entorno de transformación digital constante, especialmente en sectores como tecnología y servicios financieros. En países como **Chile y Argentina**, la digitalización está impulsando la demanda de profesionales con experiencia en análisis de datos y automatización de procesos. En **Colombia y Perú**, se ha identificado una mayor necesidad de formación en herramientas tecnológicas aplicadas a la gestión del talento y la productividad.

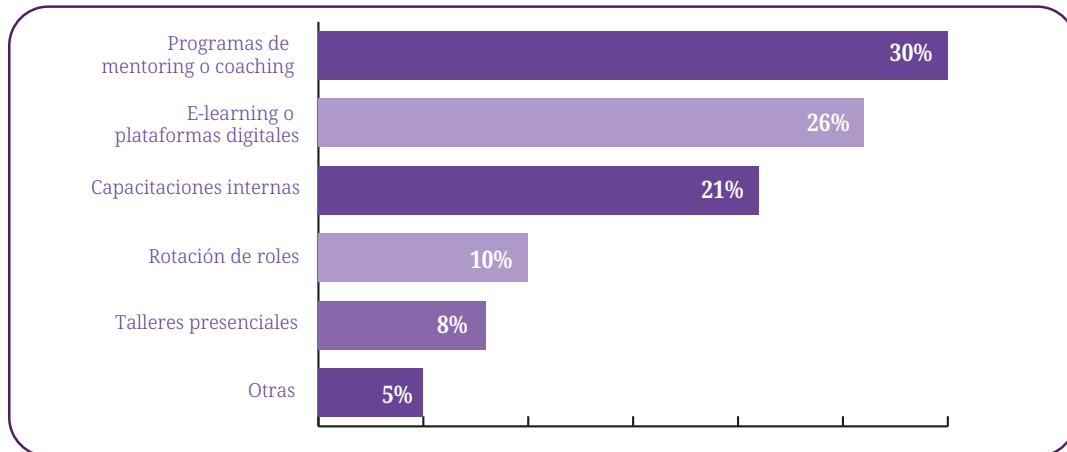
Por otro lado, la **comunicación estratégica (6%)** y el **bienestar y manejo del estrés (7%)** han recibido menos énfasis, lo que podría representar una oportunidad de mejora para las empresas que buscan fortalecer la resiliencia y el engagement de sus colaboradores. En **Costa Rica y Guatemala**, se ha destacado la importancia de desarrollar estas habilidades en equipos de trabajo híbridos y remotos para mejorar la colaboración y el rendimiento organizacional.

A medida que el mercado laboral sigue evolucionando, las empresas en Latinoamérica deben invertir en programas de formación efectivos que potencien estas habilidades críticas, asegurando así la competitividad y sostenibilidad de sus equipos en el futuro.

Desarrollando el  
talento para el  
**2025**



## 8 ¿Cómo planea su organización adaptar sus estrategias de formación y desarrollo para alinear las habilidades y competencias requeridas en el futuro laboral?

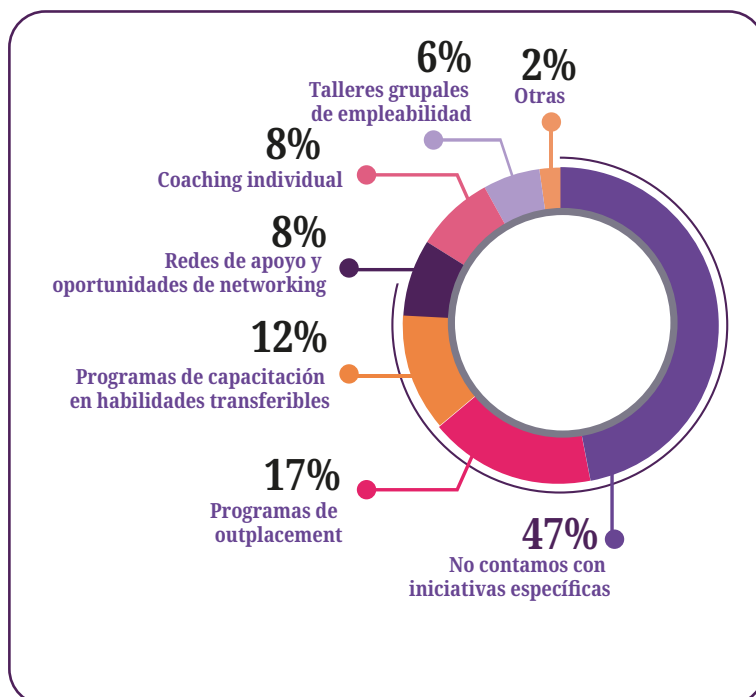


Para responder a las crecientes demandas del mercado laboral, las organizaciones en Latinoamérica están adoptando un enfoque más dinámico y flexible en la formación y desarrollo del talento. Un **30%** ha optado por **programas de mentoring y coaching**, promoviendo el aprendizaje colaborativo y la transferencia de conocimientos dentro de la empresa. Al mismo tiempo, el **26%** ha incrementado el uso de **plataformas digitales y e-learning**, lo que permite mayor accesibilidad y personalización en los procesos de capacitación.

A pesar de estos avances, la capacitación interna sigue siendo una herramienta clave para el **21%** de las organizaciones, mientras que otras estrategias como la **rotación de roles (10%)** y los **talleres presenciales (8%)** han tenido menor adopción, reflejando una preferencia por metodologías más flexibles y adaptativas. La región enfrenta el desafío de integrar tecnologías avanzadas en la capacitación, priorizando temas como **inteligencia artificial, automatización y análisis de datos**, habilidades que serán fundamentales en la transformación digital de los próximos años.

Por otro lado, las empresas también están impulsando el desarrollo de habilidades blandas como **la resiliencia, la comunicación efectiva y el liderazgo adaptativo**, esenciales para afrontar los cambios del entorno laboral. Sin embargo, un **5% de las organizaciones aún no ha definido estrategias claras de formación y desarrollo**, lo que pone en evidencia la necesidad de acelerar la implementación de modelos de aprendizaje innovadores para garantizar la competitividad en la región.

## 9 ¿Qué tipo de programas de preparación para la transición laboral ha implementado su organización?

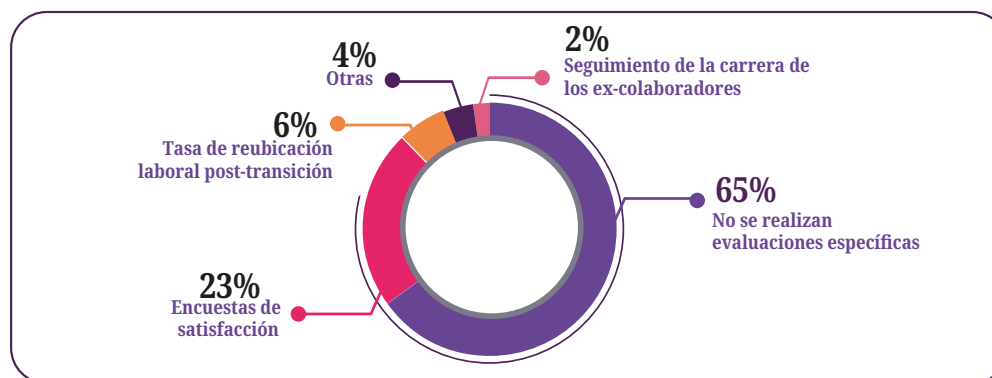


La preparación para la transición laboral sigue siendo un desafío en la región, ya que el **47%** de las organizaciones no cuentan con iniciativas estructuradas en este ámbito. Entre las empresas que sí han implementado programas, el **17%** ofrece **programas de outplacement**, brindando apoyo a los colaboradores en procesos de reubicación. Un **12%** ha desarrollado **capacitaciones en habilidades transferibles**.

Otros enfoques incluyen el **coaching individual (8%)**, los **talleres grupales de empleabilidad (6%)** y las **redes de apoyo y oportunidades de networking (8%)**. Sin embargo, la falta de estrategias concretas en una gran parte de las organizaciones evidencia una oportunidad de mejora en la región para garantizar transiciones laborales más efectivas.



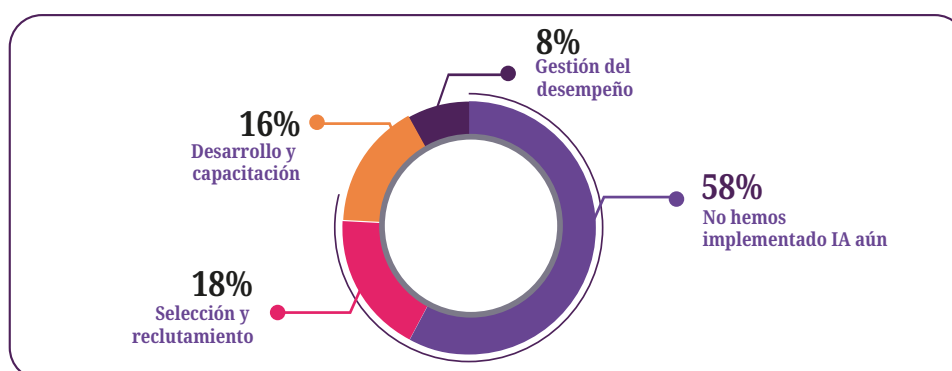
## 10 ¿Cómo evalúa su organización la efectividad de las iniciativas de transición laboral que ha implementado?



En términos de medición de impacto, un **23%** de las organizaciones utiliza **encuestas de satisfacción** para evaluar sus programas de transición laboral, mientras que solo un **6%** realiza un seguimiento de la **tasa de reubicación laboral post-transición**. Esto sugiere que la mayoría de las empresas priorizan la percepción de los participantes en lugar de indicadores concretos de éxito.

Además, un **2%** de las empresas sigue la evolución profesional de los excolaboradores tras su transición, lo que indica una baja adopción de métricas a largo plazo. De manera preocupante, un **65%** de las organizaciones no realiza ningún tipo de evaluación específica para estas iniciativas, lo que refleja una brecha significativa en la medición de la efectividad de los programas de transición laboral en la región.

## 11 ¿De qué manera su organización está integrando IA en la gestión del talento?



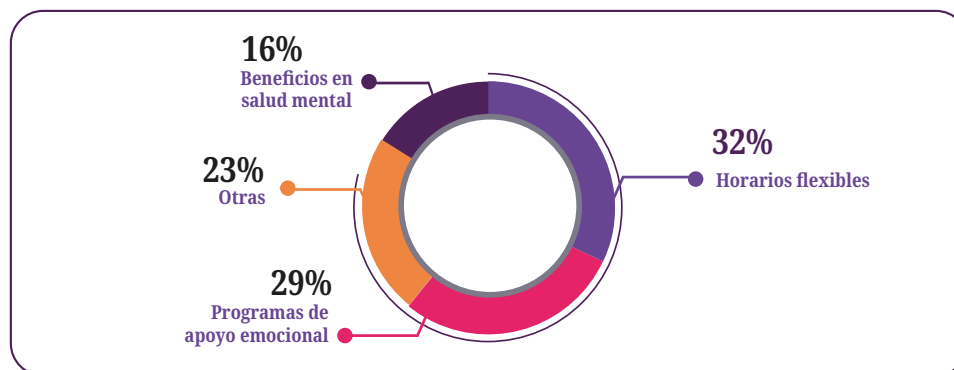
La adopción de inteligencia artificial en la gestión del talento sigue avanzando en Latinoamérica, aunque con variaciones significativas entre sectores e industrias. Un **18%** de las organizaciones han implementado IA en sus procesos de **selección y reclutamiento**, utilizando algoritmos para agilizar la identificación de candidatos y mejorar la precisión en la contratación.

En el ámbito del desarrollo del talento, un **16%** de las empresas están aplicando IA en **capacitación y formación**, mediante plataformas de aprendizaje automatizado que personalizan los contenidos de acuerdo con las necesidades y el rendimiento de los colaboradores. También, un **8%** ha integrado herramientas de IA para **evaluación del desempeño**, permitiendo un análisis más preciso de métricas de productividad y feedback en tiempo real.

Sin embargo, un **58%** de las organizaciones aún no han implementado IA en la gestión del talento, lo que indica que la región enfrenta barreras en cuanto a inversión, capacitación y confianza en estas tecnologías. Las empresas que han apostado por su adopción destacan beneficios como la optimización de procesos, la reducción de sesgos en la toma de decisiones y una mayor eficiencia en la identificación de talento interno.

A medida que la IA continúa evolucionando, las organizaciones en Latinoamérica deberán enfocarse en desarrollar estrategias de implementación que maximicen su potencial y garanticen una integración efectiva en sus prácticas de gestión del talento.

## 12 ¿Qué estrategias ha implementado su empresa para mejorar el bienestar y la salud mental de sus colaboradores?



El bienestar y la salud mental de los colaboradores han cobrado gran relevancia en la región, con el **32%** de las organizaciones implementando **horarios de trabajo flexibles** como una de sus principales estrategias para promover el equilibrio entre la vida personal y laboral. Un **29%** ha introducido **programas de apoyo emocional y psicológico**, incluyendo acceso a terapias y líneas de ayuda confidenciales.

Además, un **16%** han desarrollado **beneficios en salud mental**, tales como subsidios para terapia, programas de mindfulness y actividades de bienestar. Sin embargo, un **23%** de las empresas aún no ha implementado estrategias específicas en esta área, lo que representa una oportunidad para reforzar el compromiso organizacional con el bienestar de los colaboradores. A medida que las dinámicas laborales continúan evolucionando, la inversión en programas de salud mental y bienestar será clave para mejorar la satisfacción, la productividad y la retención del talento en la región.

## Preparándonos para el 2025 y Más Allá

El panorama de la movilidad y el desarrollo del talento en Latinoamérica está marcado por grandes desafíos, pero también por oportunidades clave para las organizaciones. La retención del talento, la digitalización, el desarrollo de nuevas habilidades y el bienestar de los empleados han emergido como pilares fundamentales en la estrategia de Recursos Humanos para 2025.

Las empresas que prioricen la adaptación al cambio, la inversión en tecnología y la creación de entornos laborales más flexibles y equitativos estarán mejor posicionadas para atraer y desarrollar talento de alto nivel. La creciente adopción de inteligencia artificial y plataformas digitales en la gestión del talento sugiere un cambio estructural que continuará evolucionando en los próximos años.

Además, la integración de estrategias más sólidas para la transición laboral y la medición de la efectividad de las iniciativas de formación y desarrollo serán factores determinantes en la sostenibilidad del talento en la región. Sin embargo, muchas organizaciones aún tienen un largo camino por recorrer en la implementación de estas prácticas.

El éxito en la gestión del talento en 2025 dependerá de la capacidad de las empresas para equilibrar la innovación con el bienestar humano, construyendo una cultura organizacional centrada en las personas y en su desarrollo continuo. La movilidad y el crecimiento del talento seguirán siendo un eje estratégico para la competitividad en la región, y las organizaciones que logren adelantarse a estas tendencias estarán en una posición privilegiada para afrontar el futuro del trabajo con éxito.





**LHH**

# Pulso Regional

Tendencias y Proyecciones  
en Gestión Humana

**2025**