

Talento, tecnología y propósito

Introducción al estudio

En un mundo laboral en constante transformación, **los últimos tres años** han marcado una evolución significativa en la gestión de talento humano.

En 2023,

el foco estuvo en reconstruir la experiencia del colaborador tras los impactos de la pandemia, con énfasis en el bienestar integral, la comunicación y la diversidad como motores de innovación.

Para 2024,

las organizaciones reconocieron la importancia de reforzar el sentido de conexión y pertenencia en un entorno marcado por modelos híbridos de trabajo. Al mismo tiempo, adoptaron estrategias clave como el *employer branding* para fortalecer su atractivo como empleadores, avanzaron en la digitalización de procesos de talento humano, y comenzaron a posicionar la sostenibilidad como un pilar estratégico para atraer y fidelizar a las nuevas generaciones.

En paralelo, el estudio de **People Trends 2024 de Cornerstone** reveló un cambio en las expectativas de los empleados: priorizaron oportunidades de desarrollo, conexiones auténticas, flexibilidad, impacto social y bienestar integral. Estas prioridades reflejan un llamado claro hacia empleadores que ofrezcan no solo trabajo, sino también propósito, sostenibilidad y crecimiento personal.



Ahora, en 2025,

el panorama se redefine con tres fuerzas transformadoras: **la integración de tecnología avanzada**, como la inteligencia artificial (IA); **la necesidad urgente de preparar a la fuerza laboral** en nuevas competencias; y el imperativo de atraer y fidelizar talento con expectativas claras de propósito superior y compromiso con la sostenibilidad.

Para las nuevas generaciones, las organizaciones ya no solo son empleadores, sino agentes de cambio que deben liderar con impacto social y ambiental, demostrando que su misión trasciende los resultados financieros.



Estas dinámicas nos llevan a un punto crítico, donde **el talento, la tecnología y el propósito** se convierten en los pilares fundamentales para afrontar los retos del futuro.

Muestra de mercado

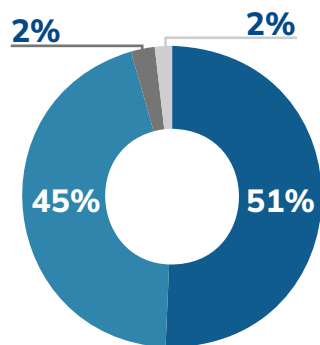
Este informe se construyó con la valiosa participación de más de

600 líderes de Recursos Humanos

de toda **Latinoamérica**, quienes aportaron su visión y experiencia para reflejar las tendencias más relevantes del área. Además, se enriqueció con un metanálisis de datos provenientes de más de [20 estudios globales](#), lo que permitió integrar conceptos clave y brindar una perspectiva integral sobre los retos y oportunidades que enfrenta el área de Talento Humano.

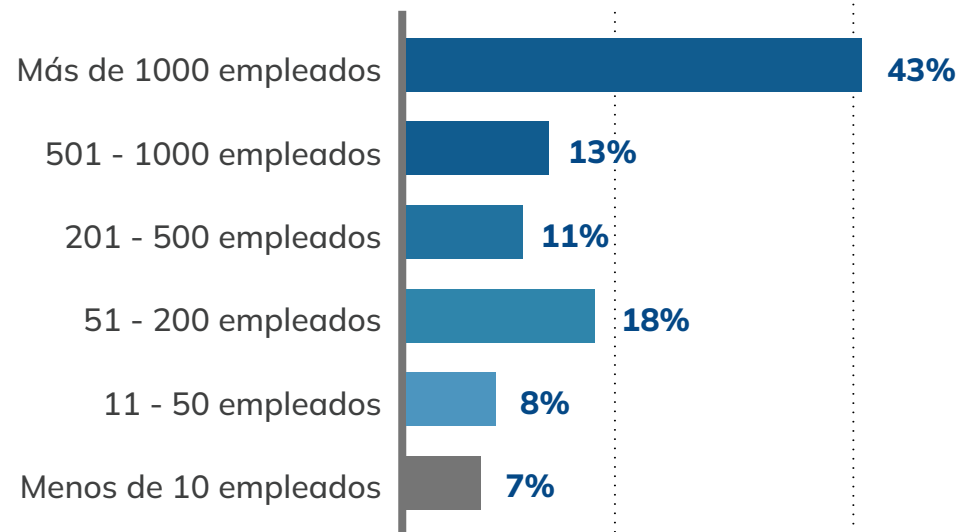


Tipo de empresa

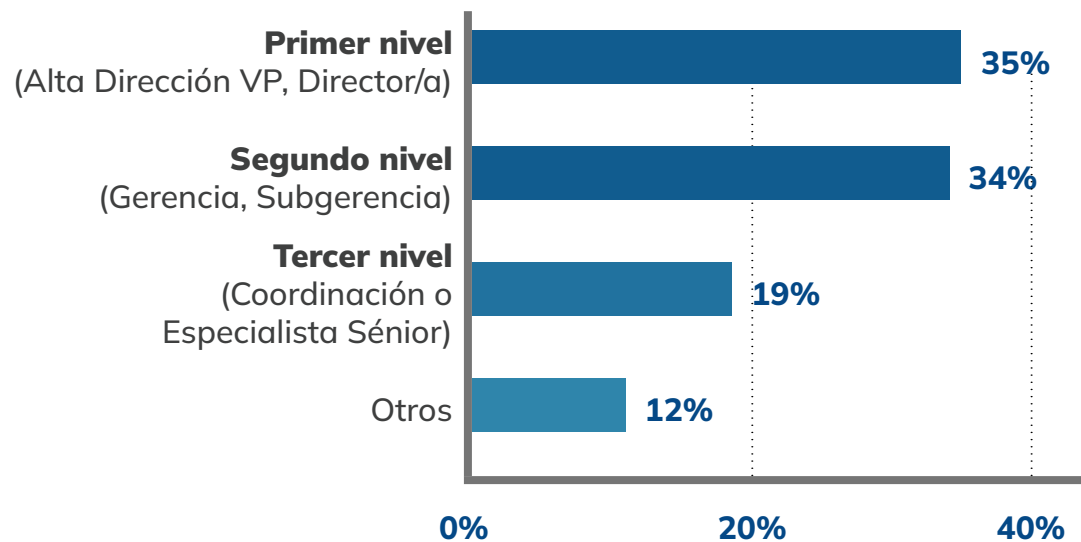


- Multinacional
- Nacional
- Pública
- Sin ánimo de lucro

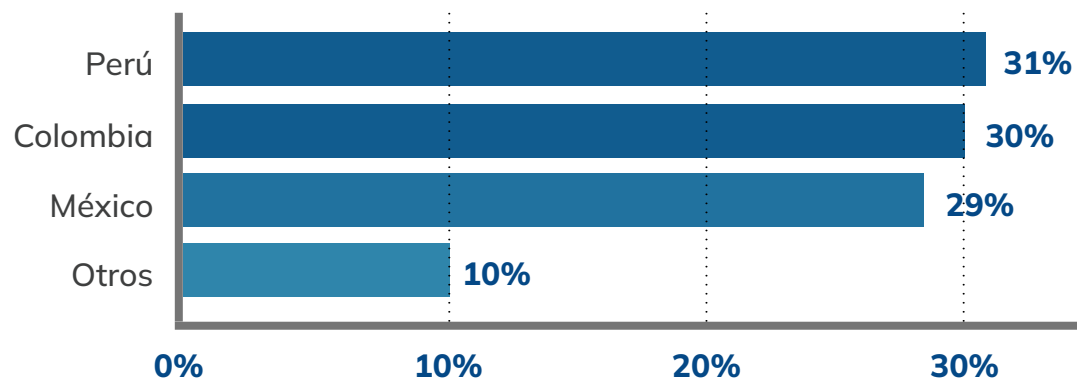
Tamaño de empresa



Nivel organizacional



País



5 Principales hallazgos

1. IA y gestión del talento:
Hacia un futuro automatizado

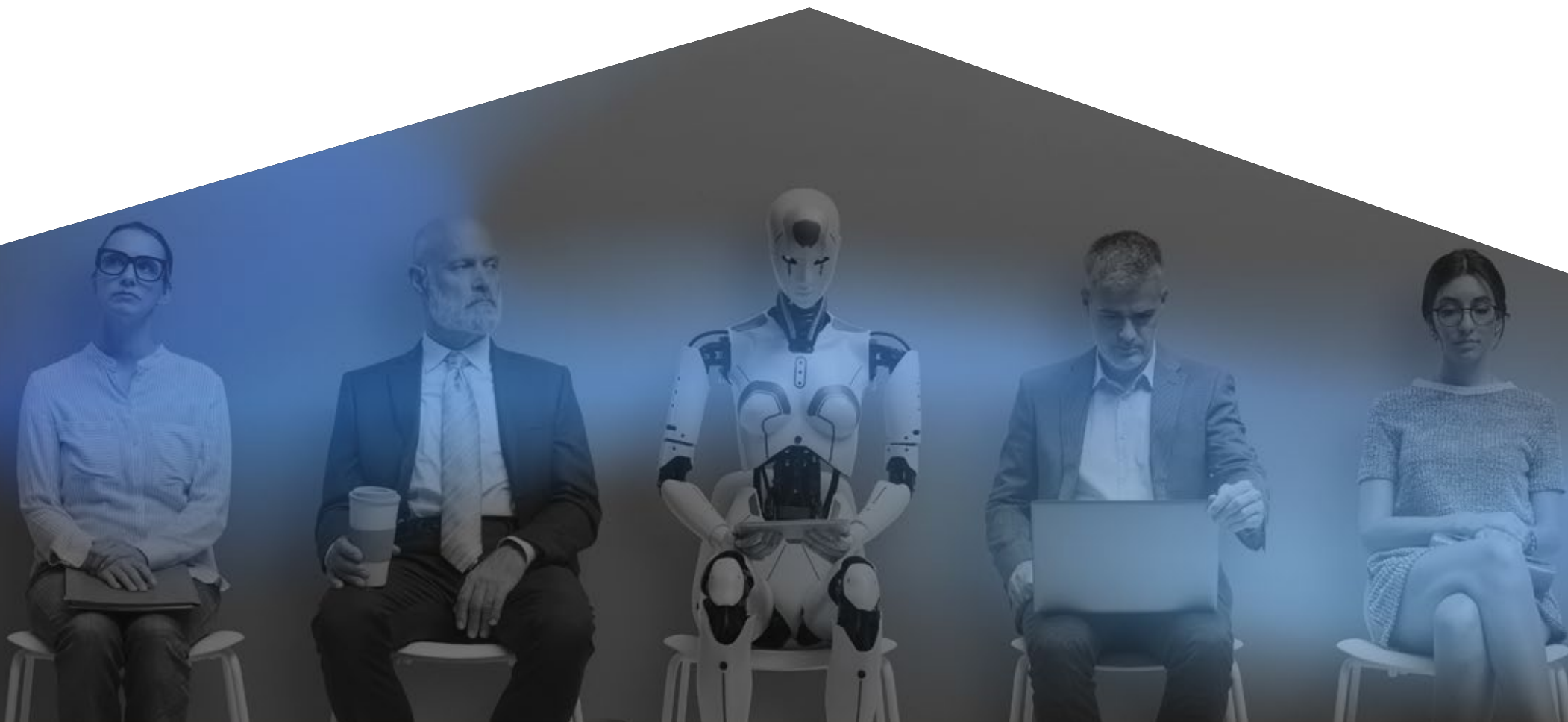
2. Aprendizaje continuo:
Reskilling y Upskilling

3. Flexibilidad laboral:
Con un enfoque multifacético

4. Atracción y fidelización intergeneracional

5. Sostenibilidad como motor de atracción y fidelización

1. IA y gestión del talento: Hacia un futuro automatizado



1. IA y gestión del talento: Hacia un futuro automatizado

Con un **58%** la incorporación de inteligencia artificial en los procesos de Recursos Humanos se posiciona como la tendencia más relevante para el 2025.

¿Qué es la IA en Recursos Humanos?

La aplicación de tecnologías y técnicas de la IA en el área abarca un amplio espectro que incluye:



Automatización de tareas repetitivas

Objetivo: Optimizar el tiempo de los equipos de Talento Humano, para que puedan enfocarse en tareas de mayor valor estratégico.

- Ejemplos:**
- Filtrado automático de currículos.
 - Coordinación de entrevistas mediante chatbots.
 - Respuestas automáticas a preguntas frecuentes.
 - Automatización de la gestión de nóminas.



Procesamiento avanzado de datos

Objetivo: Usar datos para tomar decisiones estratégicas.

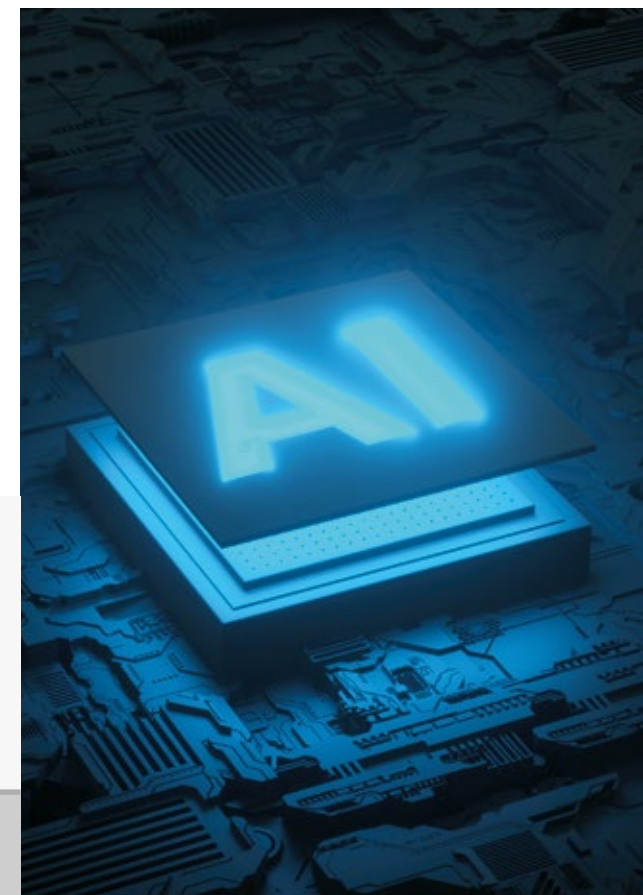
- Ejemplos:**
- Detección de patrones en evaluaciones de desempeño.
 - Predicción de deserción con base en métricas.
 - Análisis de encuestas de satisfacción.



Generación de nuevas ideas y estrategias

Objetivo: Aprovechar la capacidad de la IA para proponer soluciones innovadoras.

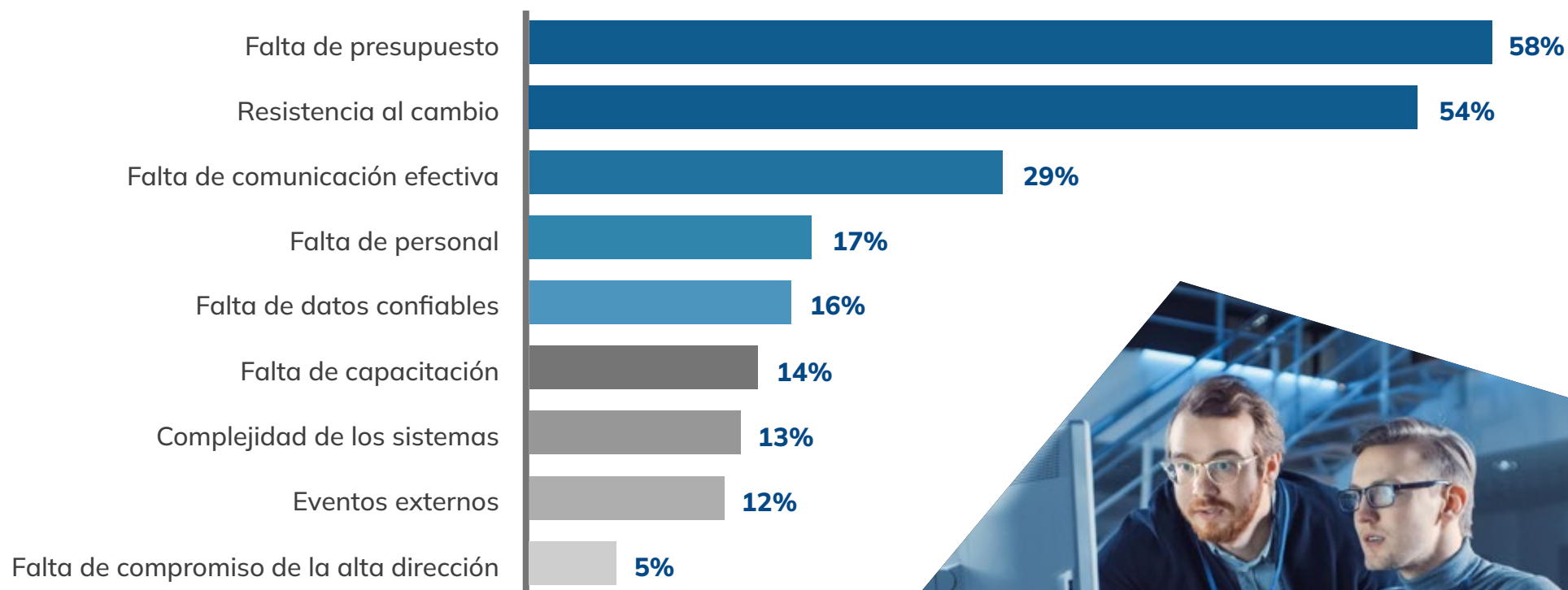
- Ejemplos:**
- Generación de planes de carrera personalizados.
 - Identificación de roles futuros que serán clave.
 - Propuestas de contenido optimizado para atraer talento.



Sin embargo, este cambio no solo requiere tecnología, sino también competencias clave como la **adaptabilidad y el pensamiento crítico**, mientras las organizaciones enfrentan desafíos como **la resistencia al cambio y las limitaciones presupuestarias**.

Ante la pregunta, en el 2024

¿Cuál fue el principal obstáculo encontrado para implementar iniciativas en Talento Humano?



* Esta pregunta permitió respuestas múltiples, por lo que los porcentajes no totalizan 100%.



En términos generales, el 48%

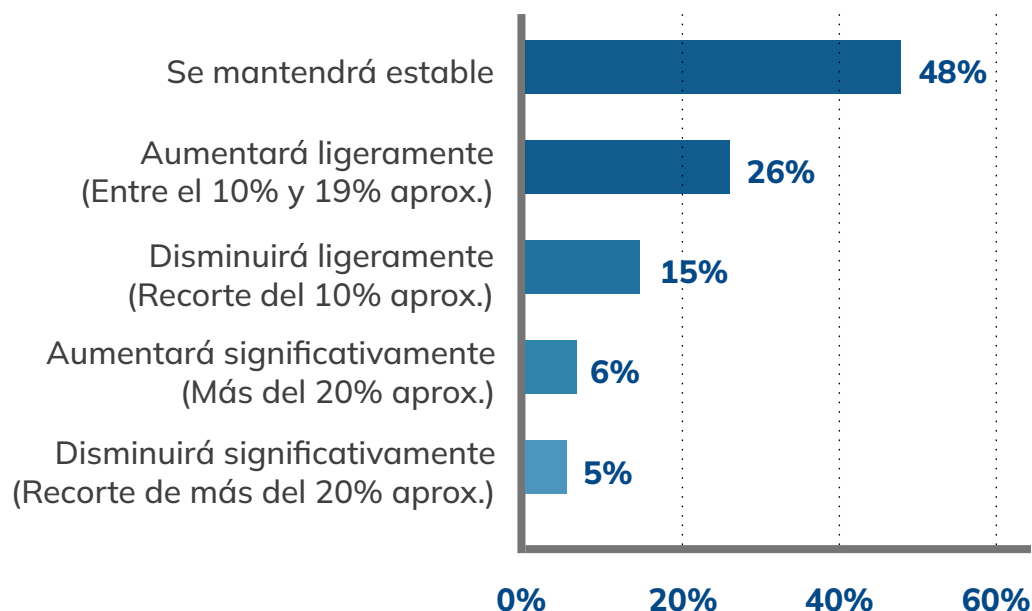
de las empresas planea mantener estable **el presupuesto de 2025 en comparación con 2024**, considerando que dicho presupuesto representó un desafío para la implementación de estrategias el año anterior.

En el caso de Perú y Colombia,

se observa cierto optimismo respecto a posibles incrementos. En Perú, un 38% de las empresas anticipa un aumento del 32%, mientras que en Colombia este porcentaje es del 32%, frente al promedio de 26% en la región de Latinoamérica.

Ante la pregunta,

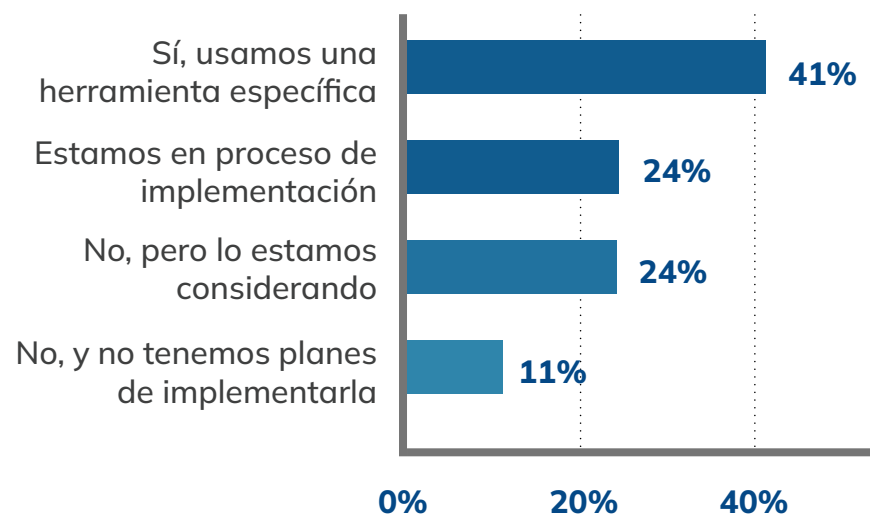
¿Cómo crees que cambiará el presupuesto de Recursos Humanos en 2025 en comparación con 2024?



En el panorama de Latinoamérica, Colombia lidera en el uso y la implementación de herramientas de automatización, con un 74% de empresas, seguido de Perú con un 61% y México con un 56%.

Ante la pregunta,

¿Actualmente cuentas con alguna herramienta tecnológica (software, plataforma o licencia) implementada que apoye la toma de decisiones estratégicas y/o el ciclo de vida del colaborador en Recursos Humanos?



El 41% de las empresas en Latinoamérica ya utilizan herramientas con una alta tendencia a la automatización de procesos operativos mientras que el 24% están en proceso de implementación.

A nivel global, solo 12% de las empresas cuentan con departamentos de Talento Humano que han incorporado con éxito la IA Generativa para la toma de decisiones estratégicas.



Por tamaño de negocio:



1 a 49 empleados:

Las pequeñas empresas aún no comprenden el potencial de productividad que la IA puede ofrecer.



50 a 500 empleados:

Reconocen la necesidad de entender mejor la tecnología. No siempre saben qué es exactamente, pero están interesados en explorarlo.



500 a 999 empleados:

Han comenzado a implementar IA, pero enfrentan desafíos para escalarla. Necesitan capacitación interna y especialistas en datos para alinear la tecnología con sus objetivos.



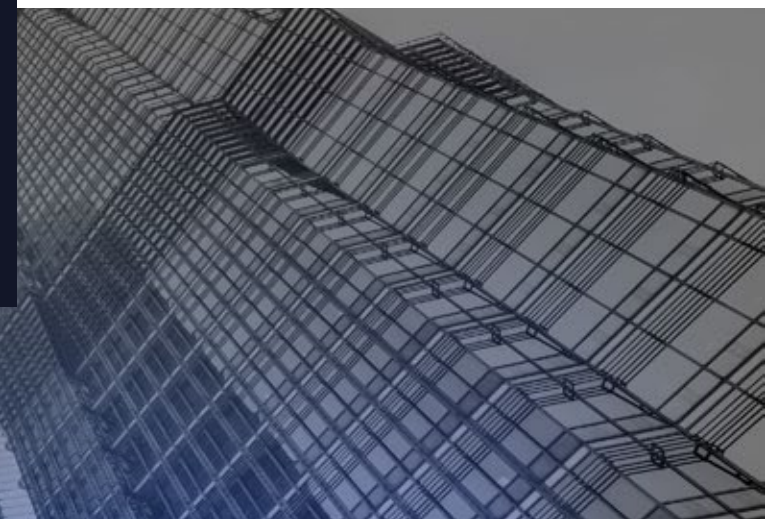
1000 o más empleados:

Estas empresas cuentan con expertos, herramientas y recursos para aprovechar al máximo la IA generativa, lideradas por CIOs y científicos de datos.

Las herramientas tecnológicas en

Recursos Humanos para 2025

revelan una adopción creciente, especialmente en empresas medianas y grandes. Si bien un porcentaje significativo de organizaciones ya utiliza soluciones específicas, utilizan muchas otras se encuentran en proceso de implementación o considerando seriamente su adopción, lo que indica una clara tendencia hacia la digitalización de la gestión del talento.





Dato Relevante

Para el éxito en la implementación de la IA, ten en cuenta lo siguiente:

01 Calidad y preparación de los datos

Por qué es importante: La IA depende completamente de los datos que se le proporcionen. Si los datos son incorrectos, incompletos o sesgados, los resultados también lo serán.

02 Balance entre automatización y humanización

Por qué es importante: Aunque la IA puede optimizar procesos, el toque humano sigue siendo esencial en áreas como el reclutamiento, la gestión del talento y el bienestar de los empleados.

03 Capacitación al equipo de RH en análisis de datos y pensamiento crítico

Por qué es importante: Sin un equipo capacitado, los resultados proporcionados por la IA pueden ser malinterpretados o aceptados sin cuestionamiento.



2. Aprendizaje continuo: Reskilling y Upskilling



2. Aprendizaje continuo: Reskilling y Upskilling

El avance acelerado de la tecnología, liderado por la inteligencia artificial, está desafiando a las empresas a renovar las competencias de sus equipos para mantenerse competitivas. El 44% de las empresas participantes afirmaron que este será el segundo reto más importante para el 2025.

Invertir en aprendizaje continuo será clave, no solo para garantizar que los empleados sigan siendo efectivos en sus roles, sino también para impulsar estrategias exitosas de movilidad interna.



Ante el análisis del tiempo promedio de vigencia de las competencias, encontramos diversos estudios con datos que apuntan a:



Competencias duras (*Hard Skills*)

Vigencia promedio: Entre 2 y 3 años. Esto se debe a la rapidez con la que avanza la tecnología y los cambios en las demandas del mercado laboral.



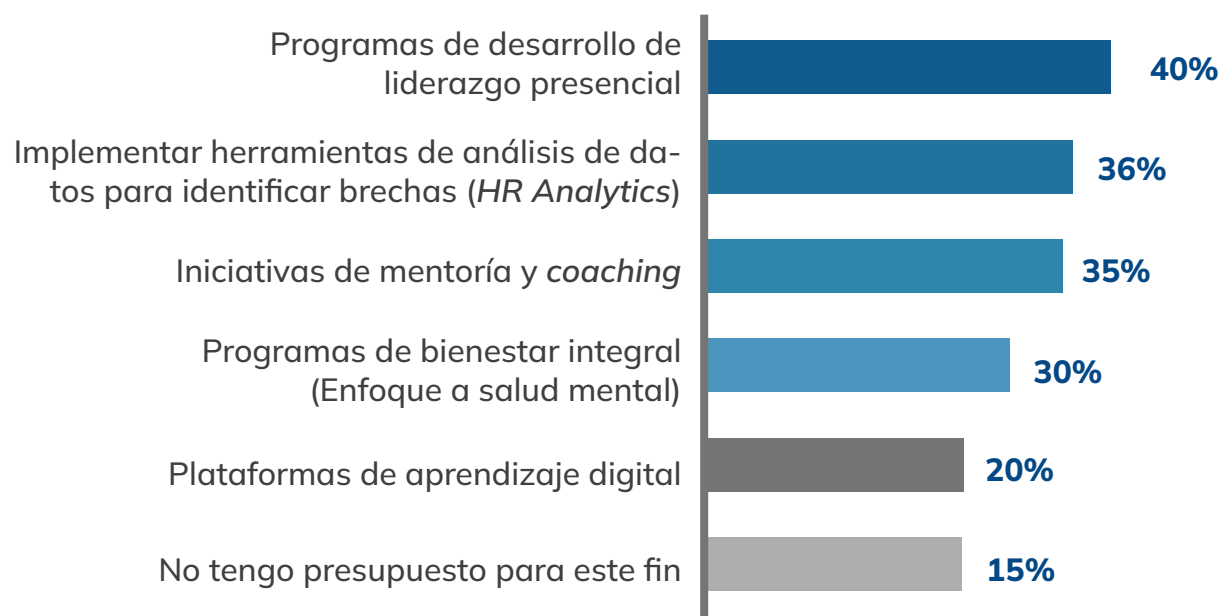
Competencias blandas (*Soft Skills*)

Vigencia promedio: De por vida, pero **requieren adaptación**. Aunque competencias como la comunicación, el liderazgo o la adaptabilidad son siempre relevantes, su forma de aplicarse evoluciona con el tiempo.

En 2025 la manera de enfrentar los retos del entorno estará centrada en el desarrollo de estrategias de formación abarcando diversos frentes:

Ante la pregunta,

¿Cómo piensas abordar programas de *reskilling* y *upskilling* en 2025?



* Los participantes tuvieron la posibilidad de seleccionar hasta 3 opciones.



Dato Relevante:

El desarrollo será una tendencia con un futuro en contratación y desarrollo, un futuro basado en habilidades (*Skill Based Future*), un modelo en el que se da prioridad a las habilidades específicas sobre las credenciales tradicionales, como títulos universitarios o años de experiencia. Este modelo también se utilizará para diseñar modelos de *upskilling* y *reskilling* personalizados.

Donde se concentrarán los esfuerzos:

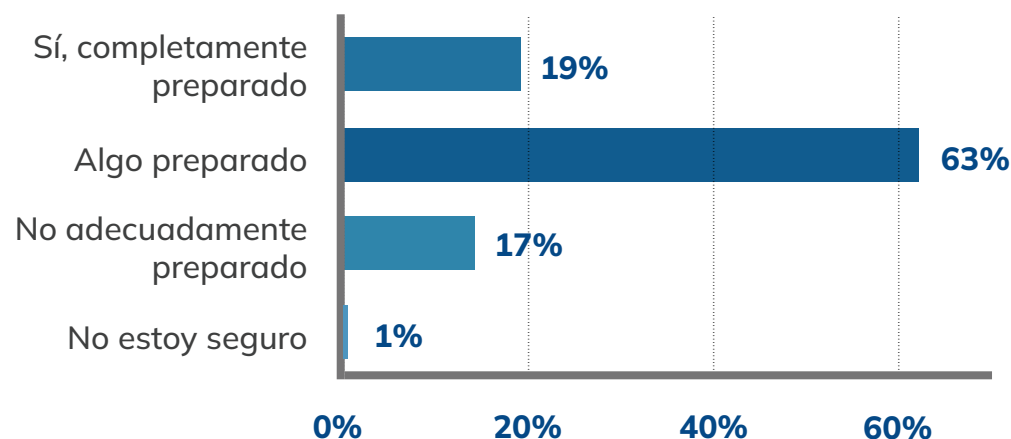
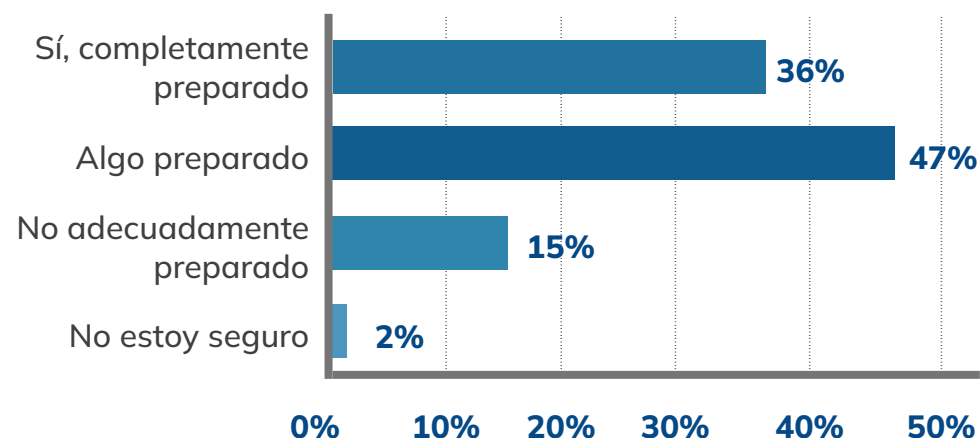
Ante la pregunta,

¿Consideras que tu equipo de alta dirección está adecuadamente preparado para afrontar los desafíos de 2025?



Ante la pregunta,

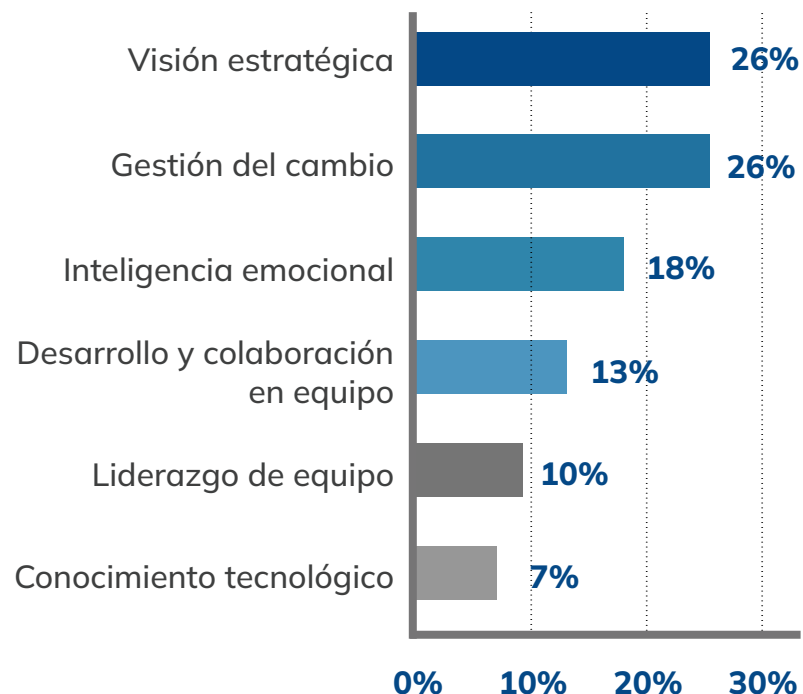
¿Consideras que tu equipo de gerencia media está adecuadamente preparado para afrontar los desafíos de 2025?



Si bien la mayoría considera que ambos equipos están “algo preparados”, existe mayor confianza en el equipo de alta dirección frente a la gerencia media. El **36%** percibe que el equipo de alta dirección está completamente preparado para los retos de 2025, frente a solo un **19%** para la gerencia media.

Ante la pregunta:

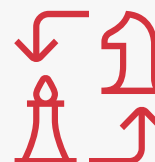
¿Cuál percibes como la mayor brecha en las habilidades o competencias de tu equipo de liderazgo para el futuro?



Estas percepciones subrayan la necesidad de:



Invertir en programas de desarrollo específicos para la gerencia media, con foco en habilidades como gestión del cambio, visión estratégica y adaptabilidad.



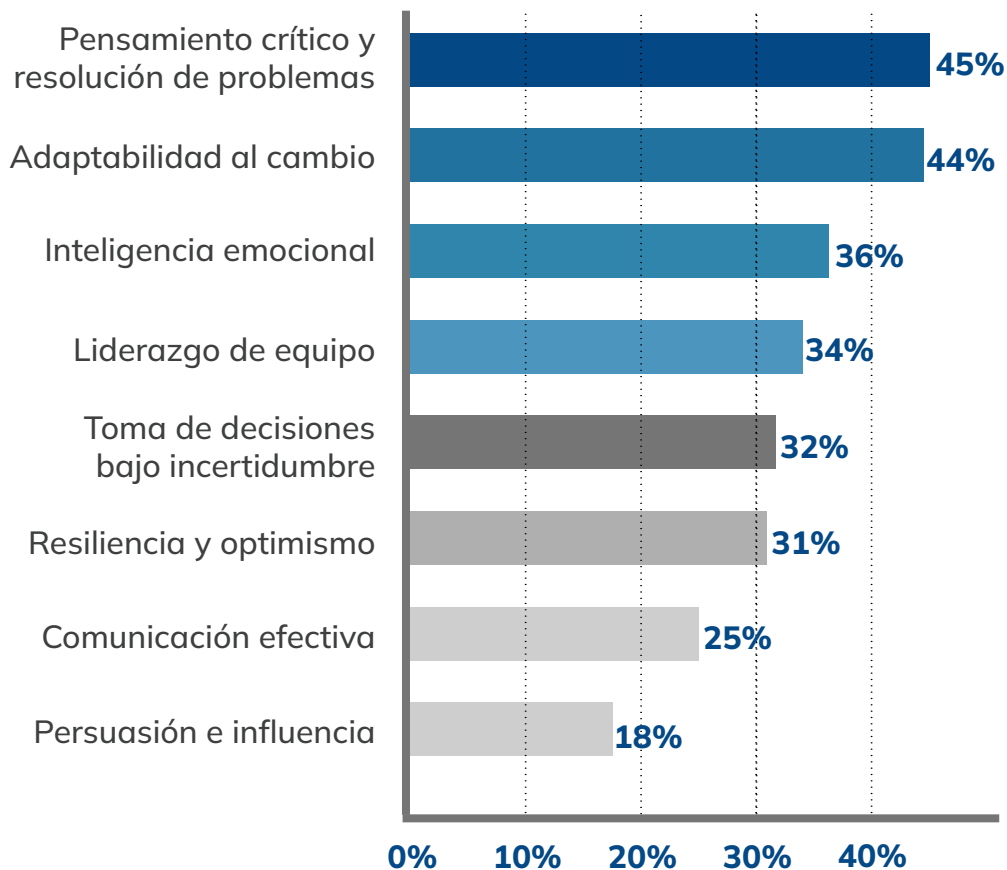
Alinear estrategias entre niveles jerárquicos, asegurando que tanto la alta dirección como la gerencia media compartan un entendimiento claro de los desafíos futuros.

Analizando las competencias blandas y duras que serán más demandadas en 2025.

Ante la pregunta:

¿Cuáles son las competencias que consideras serán las más valoradas en los líderes en 2025?

Competencias de liderazgo



* Esta pregunta permitió respuestas múltiples, por lo que los porcentajes no totalizan 100%.



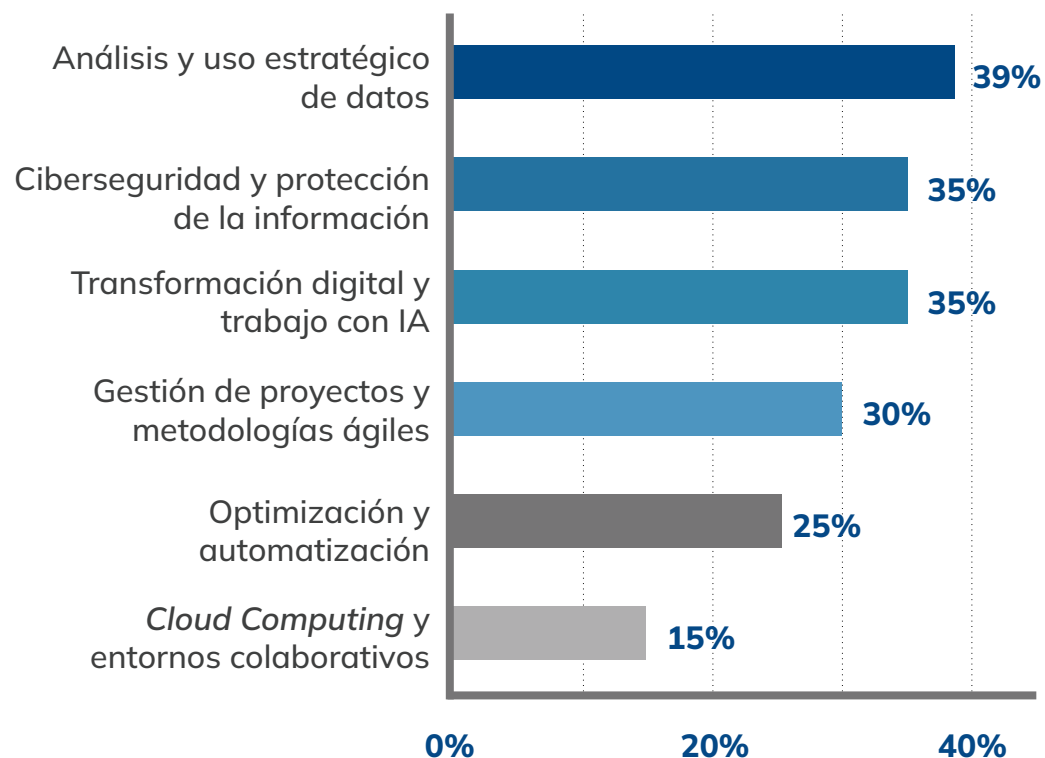
La fuerza laboral en Latinoamérica para 2025

demandará profesionales con adaptabilidad, pensamiento crítico e inteligencia emocional, reflejando la necesidad de enfrentar entornos inciertos con habilidades estratégicas, la capacidad de analizar situaciones complejas de manera estructurada basada en evidencia y un enfoque humano en la toma de decisiones.

Ante la pregunta:

¿Cuáles son las competencias técnicas que consideras serán más valoradas en los líderes en 2025?

Competencias técnicas



La demanda variará entre un

15%-40%,

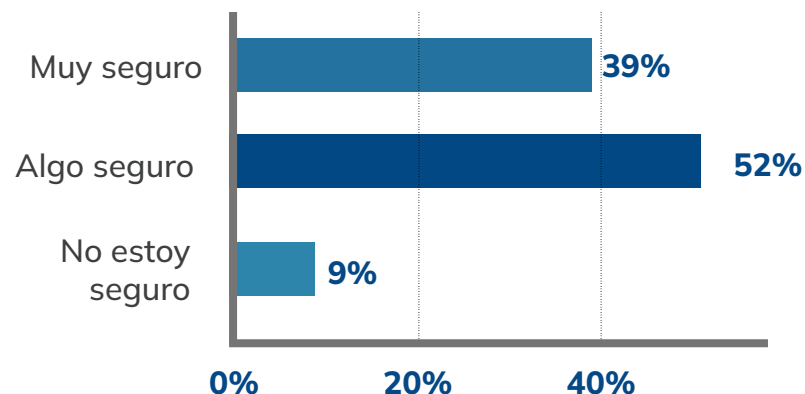
según la especialización y la industria, con un fuerte enfoque en competencias digitales y orientadas a la transformación organizacional.



Una mirada al interior del equipo de Talento Humano:

Ante la pregunta:

¿Consideras que tu equipo de Recursos Humanos tiene las habilidades y competencias necesarias para apoyar los desafíos futuros de transformación?



Si bien las competencias más requeridas para 2025 están profundamente vinculadas a conceptos digitales, los equipos de Talento Humano deben ir más allá de la adquisición de habilidades técnicas. Su verdadero rol radica en ser **agentes de cambio**, capaces de integrar estrategias basadas en datos con un enfoque centrado en las personas.

El éxito en

Talento Humano

implica equilibrar la adopción de tecnologías avanzadas con empatía, ética y conexión humana lo que requiere:



**Fomentar el
compromiso**



**Construir
confianza**



**Generar
valor**



3. Atracción y fidelización intergeneracional



3. Atracción y fidelización intergeneracional

En términos de tendencias en retos para este 2025, la atracción y fidelización de talento joven se posicionan en el lugar No. 3, con un

39% de empresas, identificándolo como crítico para el éxito organizacional.

Prioridades y estrategias por generación:



Gen Z

Atracción:

- Propósito y valores.
- Sostenibilidad ambiental y social

Fidelización:

- Flexibilidad y bienestar integral.
- Desarrollo profesional continuo.



Millenials

Atracción:

- Oportunidades de desarrollo y movilidad interna.

Fidelización:

- Flexibilidad y trabajo significativo.
- Reconocimiento y cultura colaborativa.



Gen X

Atracción:

- Estabilidad y crecimiento personal.

Fidelización:

- Flexibilidad y equilibrio vida – trabajo.
- Reconocimiento por experiencia y mentoría.



Boomers

Atracción:

- Reconocimiento por experiencia y recorrido.

Fidelización:

- Propósito superior o trascendental.
- Sentido de pertenencia y relevancia.

Gen Z

Estrategia:

- Incorporar iniciativas visibles de responsabilidad social y sostenibilidad en la propuesta de valor al empleado.
- Ofrecer esquemas de trabajo flexibles, programas de bienestar y una cultura abierta al diálogo sobre salud mental.
- Crear planes personalizados de aprendizaje y crecimiento, integrando plataformas digitales para aprendizaje continuo.

Millenials

Estrategia:

- Diseñar rutas de carrera personalizadas y programas de *mentoring*.
- Proporcionan una narrativa clara sobre cómo su rol contribuye al éxito general de la organización.
- Implementar herramientas para retroalimentación continua y prácticas que fortalezcan la colaboración intergeneracional.

Gen X

Estrategia:

- Ofrecer programas de *reskilling* que se enfoquen en competencias digitales esenciales y en roles estratégicos.
- Implementar horarios flexibles y beneficios enfocados en familia y bienestar a largo plazo.
- Crear roles de mentoría donde puedan guiar a generaciones más jóvenes.

Boomers

Estrategia:

- Diseñar roles donde puedan asesorar, guiar y compartir su conocimiento con generaciones más jóvenes.
- Ofrecer esquemas de trabajo flexible y proyectos a corto plazo o parciales.
- Involucrarlos en programas de transformación cultural o como consultores internos.



Dato Relevante:

En tan solo cinco años, los “Gen Z” representarán al menos el 30% de la fuerza laboral vinculada.

Aunque cada generación tiene dinámicas y características únicas, también comparten aspectos transversales en lo que valoran o buscan en su lugar de trabajo. Entre estos aspectos destacan:



Flexibilidad: La conexión presencial y remota sigue siendo un tema central. La controversia sobre el retorno a la oficina sigue siendo un tema candente mientras avanzamos hacia 2025, sin una resolución clara a la vista. En la tendencia No. 4 exploraremos más sobre lo que esto significa.



Bienestar 360: Su definición se ha ampliado para abordar todas las dimensiones: física, mental y financiera. Lograrlo requiere paquetes estructurados de beneficios y bienestar corporativo, flexibilidad laboral y fomentar una cultura organizacional positiva. Entre el 41%-46% de empresas medianas y grandes, tendrán un esfuerzo significativo en programas de salud mental para el 2025.



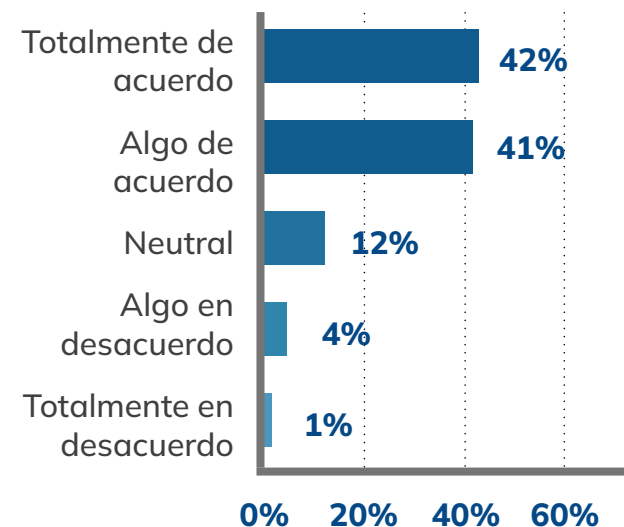
Propósito: El propósito, como factor clave para el bienestar y la fidelización, trasciende generaciones, adaptándose a las prioridades individuales y colectivas. Para algunos, puede centrarse en el desarrollo personal y profesional, mientras que para otros radica en el compromiso de la organización con causas como la sostenibilidad y el impacto social.

La importancia de la colaboración intergeneracional en entornos cambiantes, ambiguos e inciertos.



Ante la pregunta,

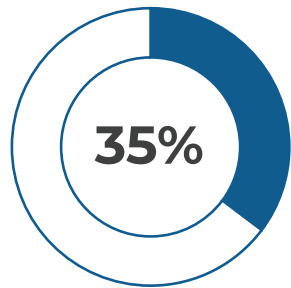
¿Crees que los constantes cambios en las organizaciones están llevando a la fatiga a los empleados?



La fatiga de los empleados

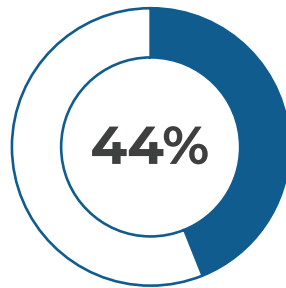
se refiere al estado físico, mental o emocional de agotamiento que los trabajadores experimentan debido a factores prolongados o acumulativos relacionados con su trabajo.

El impacto de la fatiga en los resultados organizacionales:



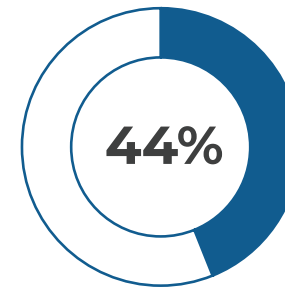
Compromiso

Impacto de la fatiga en el compromiso de los colaboradores.



Interés en permanecer

Los empleados que experimentan fatiga tienen un menor interés en permanecer.



Seguridad psicológica

La probabilidad de sentir inseguridad psicológica cuando se está fatigado.

* Fuente: Gartner, Top 5 Priorities for HR Leaders in 2025

La colaboración intergeneracional

puede jugar un papel esencial en mitigar la fatiga organizacional provocada por los constantes cambios, al combinar las fortalezas únicas de cada generación para crear un entorno más equilibrado, resiliente y adaptado a las necesidades actuales.

El impacto de la fatiga en los resultados organizacionales:

- 01 Transferencia de habilidades y mentoría cruzada.
- 02 Creación de un equilibrio entre tecnología y humanidad.
- 03 Fomento de la resiliencia organizacional.
- 04 Promoción de la pertenencia y el sentido de propósito.
- 05 Cultura de aprendizaje continuo.



* Fuente: Gartner, Top 5 Priorities for HR Leaders in 2025

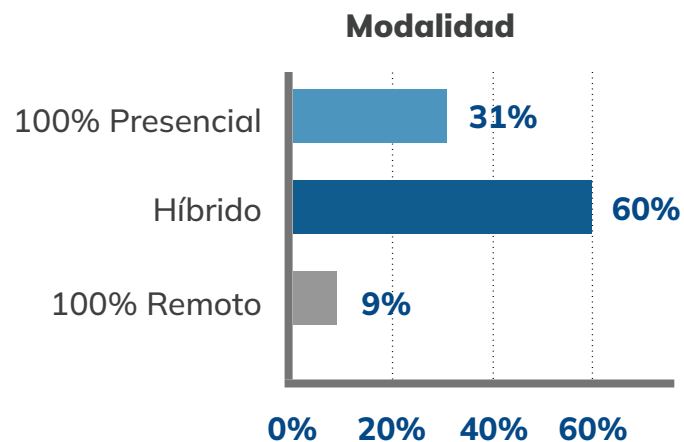
4. Flexibilidad laboral: con un enfoque multifacético



4. Flexibilidad laboral: con un enfoque multifacético

Ante la pregunta,

¿Cuál fue la modalidad de trabajo predominante en tu organización durante 2024?



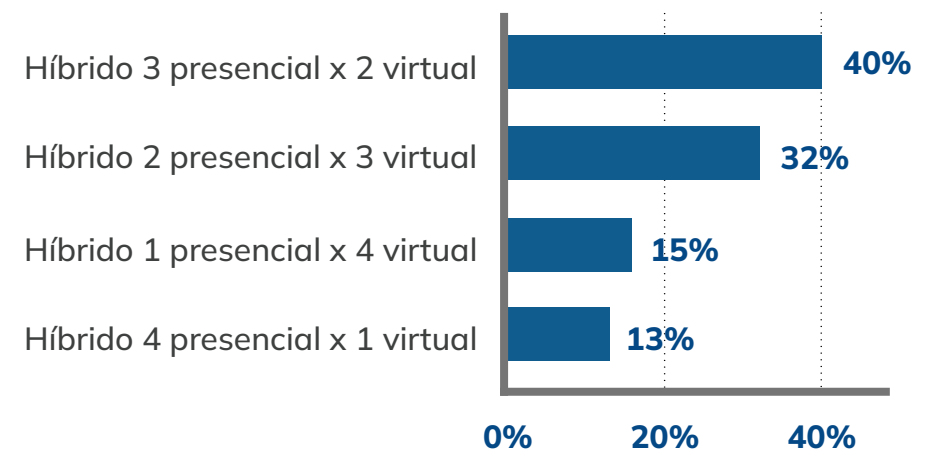
El regreso a la presencialidad seguirá ganando terreno:

El porcentaje de empresas 100% presenciales podría aumentar en Latinoamérica, pasando del **31% actual a un 35%-38%**, especialmente en sectores tradicionales y en aquellos donde la interacción cara a cara es esencial para la productividad.

En cuarto lugar, **para 2025**, la conversación sobre la **flexibilidad laboral** continuará siendo central en los desafíos de Talento Humano. Mientras algunas empresas globales optan por retornar a esquemas presenciales, los colaboradores mantienen su demanda por flexibilidad, equilibrada con la necesidad de espacios que fomenten conexión y pertenencia.

Del 60% de las organizaciones que hoy están en híbrido.

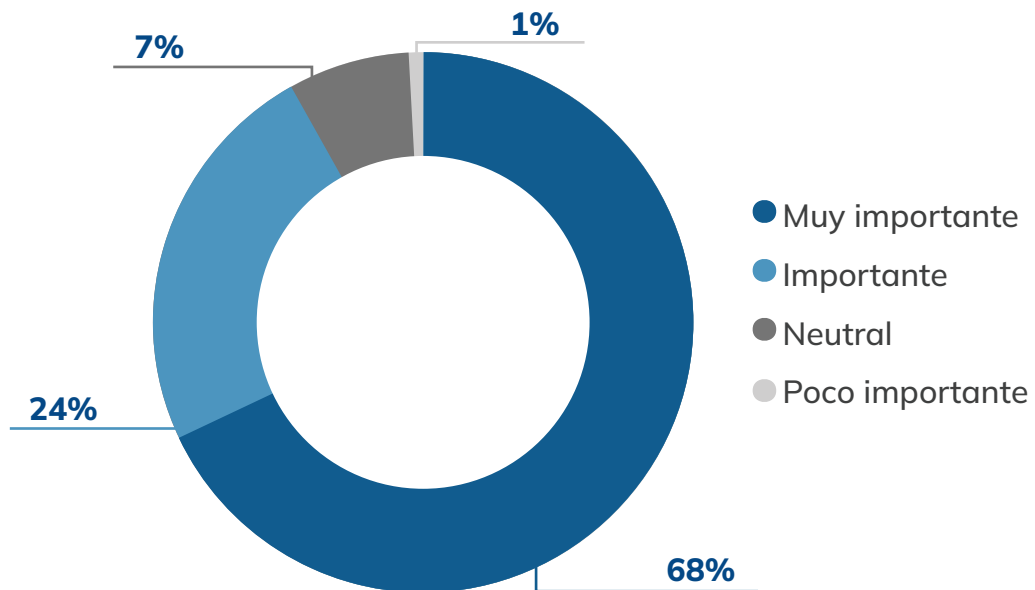
Tendencias en modalidad híbrida



El modelo híbrido con **3 días presenciales y 2 remotos** podría convertirse en el estándar (actualmente 40%), creciendo hasta un **45%-50%**.

En nuestro estudio de People Trends 2024, ante la pregunta:

¿Qué nivel de importancia le das al modelo híbrido a la hora de evaluar un nuevo reto profesional?



Dato Relevante:

En People Trends 2024 (Estudio de satisfacción laboral desde la mirada de los colaboradores), el 68% de los colaboradores considera el trabajo híbrido como un aspecto muy importante. Por ello, la implementación y comunicación de las políticas de presencialidad será clave para asegurar el equilibrio entre las necesidades organizacionales y las expectativas de los empleados.



¿Qué es un entorno de flexibilidad multifacético?

Es un sistema flexible y diverso que combina múltiples opciones de personalización para responder tanto a las expectativas de los colaboradores como a los objetivos organizacionales. Va más allá de elegir entre modalidades de trabajo, híbrido o presencial, incorporando también aspectos como:

Flexibilidad en horarios:	Esquemas híbridos adaptativos:	Rediseño de espacios físicos:	Beneficios personalizados:
Implementar horarios personalizados, como opciones de entrada y salida escalonadas.	Permitir combinaciones personalizadas de días presenciales y remotos según tareas a realizar. Clave definir reglas de juego.	Oficinas que incluyan zonas de colaboración abiertas para equipos híbridos, espacios silenciosos para trabajo enfocado y áreas sociales para fomentar la interacción intergeneracional.	Ofrecer una “bolsa de beneficios flexible”, donde cada empleado puede elegir entre opciones como días libres adicionales, suscripciones a plataformas de aprendizaje, bonos de transporte o programas de bienestar.
Atiende a: Gen Z y Millennials: Permite balance entre vida personal y laboral. Gen X y Baby Boomers: Ofrece espacios para atender responsabilidades familiares o personales sin perder estabilidad.	Atiende a: Gen Z y Millennials: Priorizan la flexibilidad y valoran la oportunidad de elegir dónde trabajar según su productividad. Gen X y Baby Boomers: Facilita la colaboración presencial para roles estratégicos o de mentoría.	Atiende a: Millennials y Gen Z: Les atrae la socialización y los espacios modernos e interactivos. Baby Boomers y Gen X: Valoran espacios tradicionales que permitan reuniones estratégicas y mentoría.	Atiende a: Gen Z: Valoran programas de salud mental y aprendizaje continuo. Millennials: Les atraen beneficios relacionados con el ahorro y el desarrollo profesional. Gen X y Baby Boomers: Priorizan beneficios de salud y planificación financiera.

El enfoque estará en la “presencialidad estratégica”

En su libro **“Slow Productivity: The Lost Art of Accomplishment Without Burnout”**, Cal Newport propone una filosofía de trabajo que prioriza la calidad y la sostenibilidad sobre la velocidad y la cantidad. Uno de los conceptos centrales que aborda es la “presencialidad estratégica”, que sugiere una distribución intencional de las tareas según el entorno más propicio para su ejecución.

¿Qué implica el concepto de “presencialidad estratégica” en entornos híbridos?

Este enfoque propone que las empresas adopten una estrategia flexible, reservando la presencialidad para momentos y actividades clave, como:



Tareas que demanden colaboración e innovación conjunta.



Sesiones de planificación estratégica y reuniones decisivas.



Espacios dedicados a la construcción de la cultura organizacional y mentoría.

De este modo, la presencialidad se convierte en una herramienta intencional para maximizar el impacto de ciertas dinámicas laborales.

En este sentido, **“Slow Productivity”** propone una reevaluación de cómo y dónde realizamos nuestras tareas, sugiriendo que una combinación consciente de entornos presenciales y remotos, alineada con la naturaleza de las actividades, puede conducir a una productividad más efectiva y sostenible.



5. Sostenibilidad como motor de atracción y fidelización



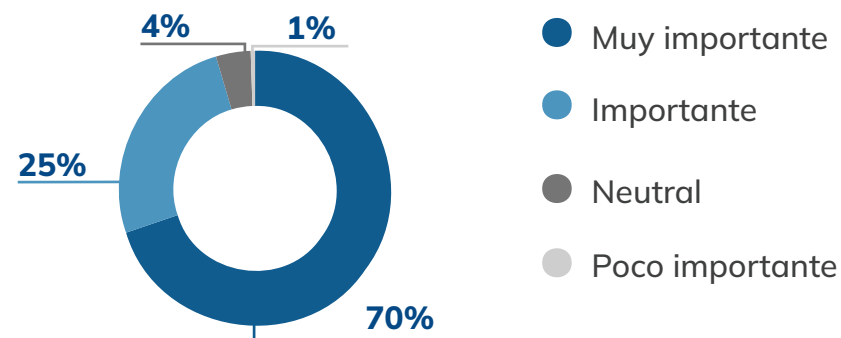
La sostenibilidad se ha consolidado como un pilar estratégico en la atracción y fidelización de talento, ocupando la quinta posición en los retos del área para el 2025.



El 70% de los líderes

de **Talento Humano** consideran la sostenibilidad un factor clave en la estrategia de marca empleadora.

Marca empleadora:

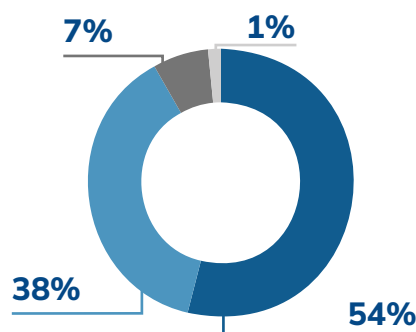


Atracción y fidelización del talento:

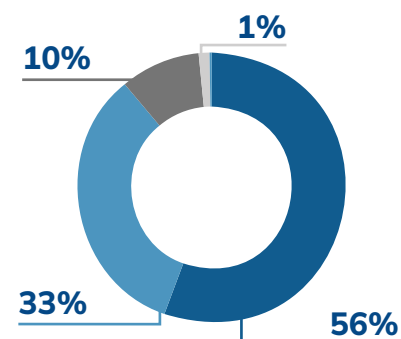
La sostenibilidad o estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) no solo son aspectos clave para la reputación, sino que también tiene un impacto estratégico en la atracción y fidelización de los colaboradores.

Aunque todas las generaciones están aumentando su conciencia y compromiso con la sostenibilidad, los Millennials y la Generación Z lideran esta tendencia, influyendo en el mercado y en las prácticas empresariales hacia un futuro más sostenible.

Atracción del talento



Fidelización del talento



- Muy importante
- Importante
- Neutral
- Poco importante

Ante la pregunta,

¿Cuáles son las implicaciones para Talento Humano en 2025 ante las crecientes expectativas en Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial (RSE)?

Rol protagonista en sostenibilidad:

El área de Talento Humano debe convertirse en un actor clave para diseñar, implementar y comunicar iniciativas de sostenibilidad que conecten con los valores de los empleados actuales y potenciales.

Definir y promover una cultura alineada con la sostenibilidad:

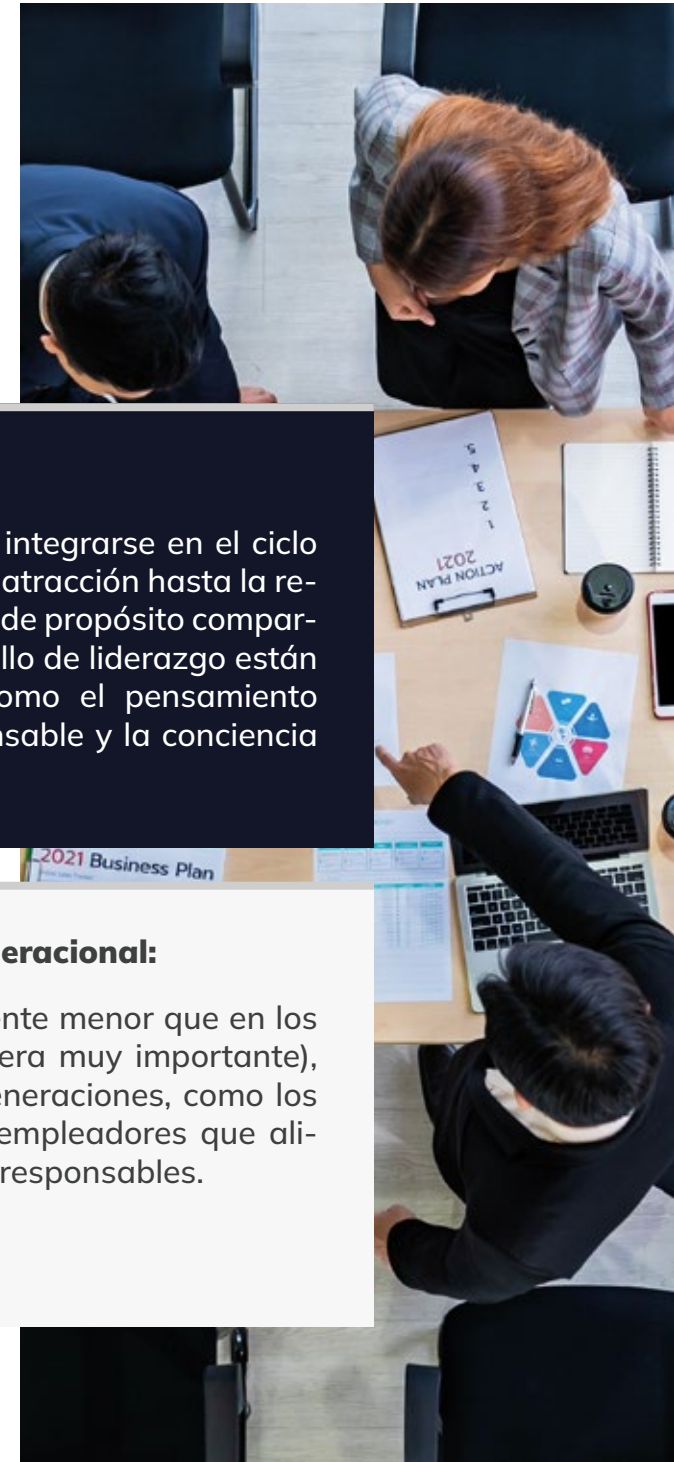
El área de Talento Humano debe actuar como un arquitecto de la cultura organizacional, asegurando que la sostenibilidad y la RSE no sean solo iniciativas aisladas, sino valores centrales.

Alineación estratégica:

Las estrategias de RSE deben integrarse en el ciclo de vida del empleado (desde la atracción hasta la retención), reforzando un sentido de propósito compartido. Los programas de desarrollo de liderazgo están incorporando competencias como el pensamiento sistémico, la innovación responsable y la conciencia ambiental.

Atracción de talento intergeneracional:

Aunque el impacto es ligeramente menor que en los otros aspectos (54% lo considera muy importante), esto resalta que las nuevas generaciones, como los Millennials y Gen Z, prefieren empleadores que alineen sus valores con prácticas responsables.



Conclusiones

El panorama del Talento Humano en 2025

Se perfila como un espacio en constante evolución, impulsado por fuerzas como **la inteligencia artificial, el aprendizaje continuo, la sostenibilidad y las dinámicas intergeneracionales**. La adopción de tecnologías avanzadas ya no es una opción, sino una necesidad estratégica, transformando a la IA en un colaborador clave en áreas como la selección, el desarrollo de talento y la toma de decisiones basada en datos. Sin embargo, el desafío radica en equilibrar esta innovación con un enfoque humano que priorice **la confianza, el bienestar y la equidad**, aspectos fundamentales para mantener el compromiso organizacional en un entorno de cambio acelerado.

En 2025, el éxito organizacional se definirá por la capacidad del área de Talento Humano para integrar

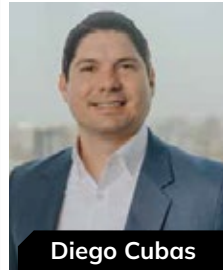
talento, tecnología y propósito,

creando un equilibrio entre innovación y humanidad, donde cada colaborador sea protagonista de un futuro más **sostenible, inclusivo y estratégico**.

Referencias

- 
- AIHR (Academy to Innovate HR) HR Trends Report 2025.
 - The Way we Work – in 2025 and Beyond, PWC.
 - Top 5 Priorities for HR Leaders in 2025, Garner.
 - Future HR: Master 2025-2030 Trends and Strategies, Udemy.
 - Tendencias Esenciales de Recursos Humanos y contratación 2025, Forbes.
 - AI in HR 2024, Understanding AI's role in HR, Deel.
 - 7 Trends that will shape HR in 2025, SHRM.
 - Reimagining HR in 2025 with HR Operating Models, SHRM.
 - HR Trends 2025 and 2030, HR Certification Institute.
 - AIHR (Academy to Innovate HR) 11 Trends for 2025: Embracing Disruption.
 - Shaping Work in 2025, Human Capital Institute.
 - HR Trends: What Will HR Look Like in 2025?, Gfoundry.
 - From AI to Workplace Polarization: Top HR Trends Prediction for 2025, Forbes.
 - Future Work Trends: 14 Workplace Predictions For 2025, Forbes.
 - HR Trends 2025: The Ultimate Ranking, SHRM.
 - The Future of HR: Trends for 2025, LiftHCM.
 - Cómo empezar el 2025 con buen pie en Recursos Humanos (RRHH), Endalia.
 - Tendencias en Recursos Humanos 2025, Great Place to Work.
 - 10 Tendencias en Recursos Humanos para 2025, Bizneo.
 - Estudio Tendencias de HR 2025, BUK.
 - Las tendencias de Recursos Humanos para 2025, Factorial.

Equipo de liderazgo de Latinoamérica



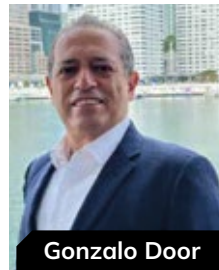
Diego Cubas

Chairman Latin America & CEO Perú en Cornerstone



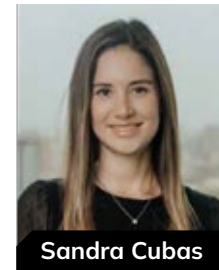
Lina Sintés

Partner & Managing CEO Director en Cornerstone Colombia



Gonzalo Door

Regional Partner y Managing Director en Cornerstone México, Miami y Panamá



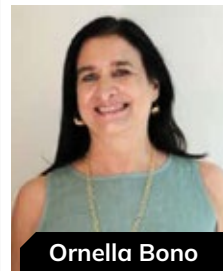
Sandra Cubas

Regional Managing Partner en Cornerstone



Paulina Cobo

Country Head en Cornerstone Ecuador



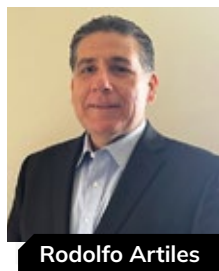
Ornella Bono

Managing Partner en Cornerstone Chile



Guillermo Segura

Managing Director & Partner en Cornerstone Panamá



Rodolfo Artiles

Managing Director en Cornerstone Miami



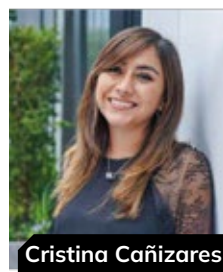
Ignacio Gómez

Senior Business Director en Cornerstone Colombia



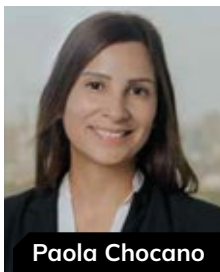
Alexandre Cruz

Managing Partner en Cornerstone Brasil



Cristina Cañizares

Senior Manager en Cornerstone Ecuador



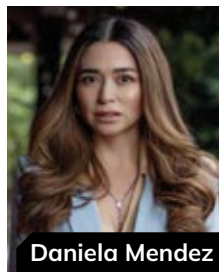
Paola Chocano

Partner & Managing Director en Cornerstone Perú



Fabio Fonseca

Partner & Country Head en Cornerstone Brasil



Daniela Mendez

Business Manager en Cornerstone Bolivia



Guadalupe Villavicencio

Executive Director en Cornerstone Mexico

Oficinas Latam



Cornerstone Bolivia
www.cornerstone.bo
contacto@cornerstone.bo



Cornerstone Brasil
www.cornerstone-group.com
fabio-fonseca@cornerstone-group.com



Cornerstone Chile
www.cornerstone-group.com
omella-bono@cornerstone-group.com



Cornerstone Colombia
www.cornerstone.com.co
ignaciogomez@cornerstone.com.co



Cornerstone Ecuador
www.cornerstone.ec
contacto@cornerstone.ec



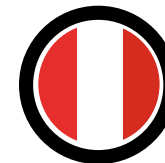
Cornerstone México
www.cornerstonegroup.mx
contacto@cornerstone-group.com



Cornerstone Miami
www.cornerstonegroup-miami.com
contacto@cornerstonegroup-miami.com



Cornerstone Panamá
www.cornerstone.pa
hansel-martin@cornerstone-group.com



Cornerstone Perú
www.cornerstone.com.pe
contacto@cornerstone.com.pe



CONTÁCTANOS

www.cornerstone.com.pe
Av. República de Panamá 3623
Oficina 1901, San Isidro, Lima
Teléfono: (01) 719 2056
Celular: (+51) 972 735 525
Cornerstone Perú



Talento, tecnología y propósito