

THINK
TALENT

5 RETOS ESTRATÉGICOS PARA RECURSOS HUMANOS EN 2025

www.thinktalent.mx



**THINK
TALENT**

THINK TALENT | Editorial

Título: 5 retos estratégicos para Recursos Humanos en 2025

Primera edición: Enero, 2025

Autor: Rogelio Segovia González

Diseño e Imagen: La Carcacha

D.R. © 2025 Think Talent Group S.C.

Monterrey, N.L. México

www.thinktalent.mx

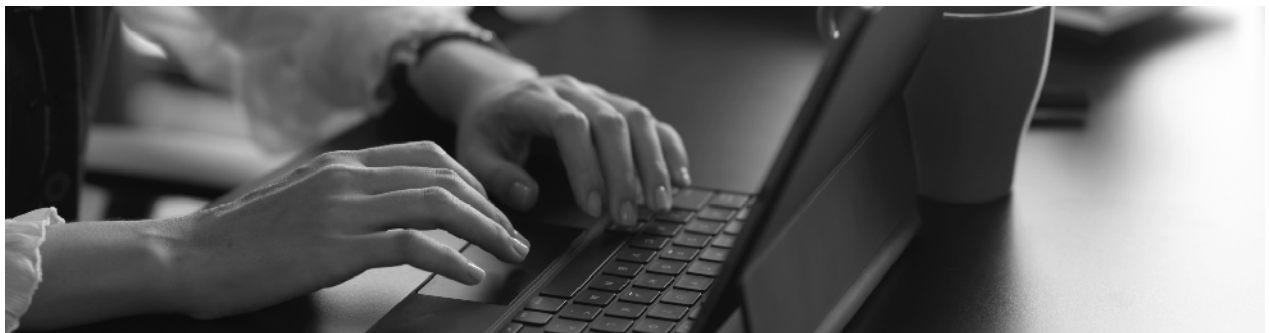
Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

INTRODUCCIÓN

Desde 2019, preparo y comparto los principales retos estratégicos de Recursos Humanos para el año próximo. Este ejercicio, aunque no es más que un simple listado, busca aportar un orden frente a la vastedad de desafíos que enfrentamos. Como decía Humberto Eco, hacemos listados porque, al mirar hacia el infinito, deseamos hacerlo comprensible. Sin embargo, advierte Eco, al hacer una lista elegimos qué incluir y qué excluir, distorsionando así la realidad. Jorge Luis Borges, en cambio, veía las listas como una forma de deshumanización, ya que reducen el universo a una colección de datos, y el universo es mucho más que eso.

Consciente de estos riesgos, me aventuraré a presentar el resultado de la investigación anual que realizo en esta materia, enriquecido por numerosas conversaciones con líderes de negocio y recursos humanos. Antes de entrar en los retos para este 2025, repasemos brevemente los desafíos recientes para identificar cómo han evolucionado o se han mantenido en el tiempo.

En el 2020, antes de que la pandemia transformara nuestro entorno, identificamos cuatro tendencias clave: la transformación digital como creadora de nuevos roles en la era 4.0, la experiencia del colaborador como iniciativa integral, la cultura organizacional como diferenciador de talento y la superación de sesgos inconscientes mediante capacitación. La importancia del aprendizaje y desarrollo personalizados se perfilaba también como esencial.



INTRODUCCIÓN

Para 2021, los desafíos se centraron en adoptar un modelo de trabajo híbrido, adaptar la cultura organizacional a una realidad fragmentada y gestionar la reducción de costos, manteniendo el equilibrio entre las prioridades estratégicas (aprendizaje, tecnología, diversidad e inclusión) y las necesidades inmediatas de recursos humanos.

Durante el 2022, las organizaciones se enfrentaron a una convergencia de retos tácticos y estratégicos: movilidad de empleados, gestión multigeneracional, alineación estratégica, diversidad e inclusión, y beneficios. Los desafíos estratégicos abarcaron inteligencia artificial (este año fue cuando empezamos a hablar de la IA), reskilling, people analytics, experiencia del colaborador y realidad virtual, cada uno de ellos críticos para el éxito organizacional.

En 2023, los CEOs priorizaron la retención y atracción de talento en respuesta a la gran renuncia, mientras los retos estratégicos en RRHH incluyeron redefinir el rol de RRHH, co-construir perfiles de liderazgo y anticipar impactos futuros, como el bienestar y la interacción hombre-máquina. Sin embargo, solo el 14% de los CEOs consideraron a RRHH capaz de contribuir estratégicamente.

Por último, en 2024, señalamos cinco retos clave para RRHH, entre ellos el desarrollo de líderes y la cultura organizacional, el impacto de la IA generativa y la necesidad de prácticas sostenibles. En México, la atracción de talento ante el nearshoring, la adopción de IA generativa y una redefinición en la gestión de personas han sido los principales desafíos.

En estos últimos cinco años, la cultura organizacional se ha mantenido como un reto constante, evolucionando de ser un diferenciador a convertirse en un elemento crítico de adaptación.

INTRODUCCIÓN

La transformación digital ha pasado a un enfoque específico en IA generativa, y la experiencia del colaborador, aunque recurrente, se centra ahora en la atracción y retención de talento. Temas nuevos como el trabajo híbrido (2021), people analytics (2022) y el nearshoring (2024) también han surgido.

¿Qué podemos esperar para este año? A continuación, presento los cinco retos estratégicos para Recursos Humanos en 2025.

1. Transformación del liderazgo en la era de la IA: Desarrollar líderes capaces de navegar la intersección humano-tecnológica será crucial. En México, donde la adopción de IA se acelera, los líderes deberán equilibrar la eficiencia tecnológica con la sensibilidad cultural de nuestra región.

2. Cultura organizacional antifrágil: Al estilo de Nassim Taleb, las organizaciones mexicanas necesitarán construir culturas que no solo resistan la incertidumbre, sino que se fortalezcan con ella. La “antifragilidad” será especialmente relevante ante la volatilidad económica, la transformación digital y la presión competitiva del nearshoring.

3. Planeación estratégica del talento: En México, y especialmente en Nuevo León, será fundamental planificar estratégicamente la fuerza laboral debido a factores como la expansión del nearshoring, la brecha de habilidades tecnológicas y los cambios demográficos. El reto consistirá en desarrollar modelos predictivos que anticipen y preparen a las organizaciones para estos cambios.

4. Humanización de la tecnología: En 2025, la integración de IA en RRHH será inevitable, pero el verdadero desafío estará en mantener el “toque humano” característico de nuestra cultura laboral. Esto implicará el desarrollo de políticas éticas para la IA, el equilibrio entre automatización y personalización, y la preservación de relaciones interpersonales significativas.

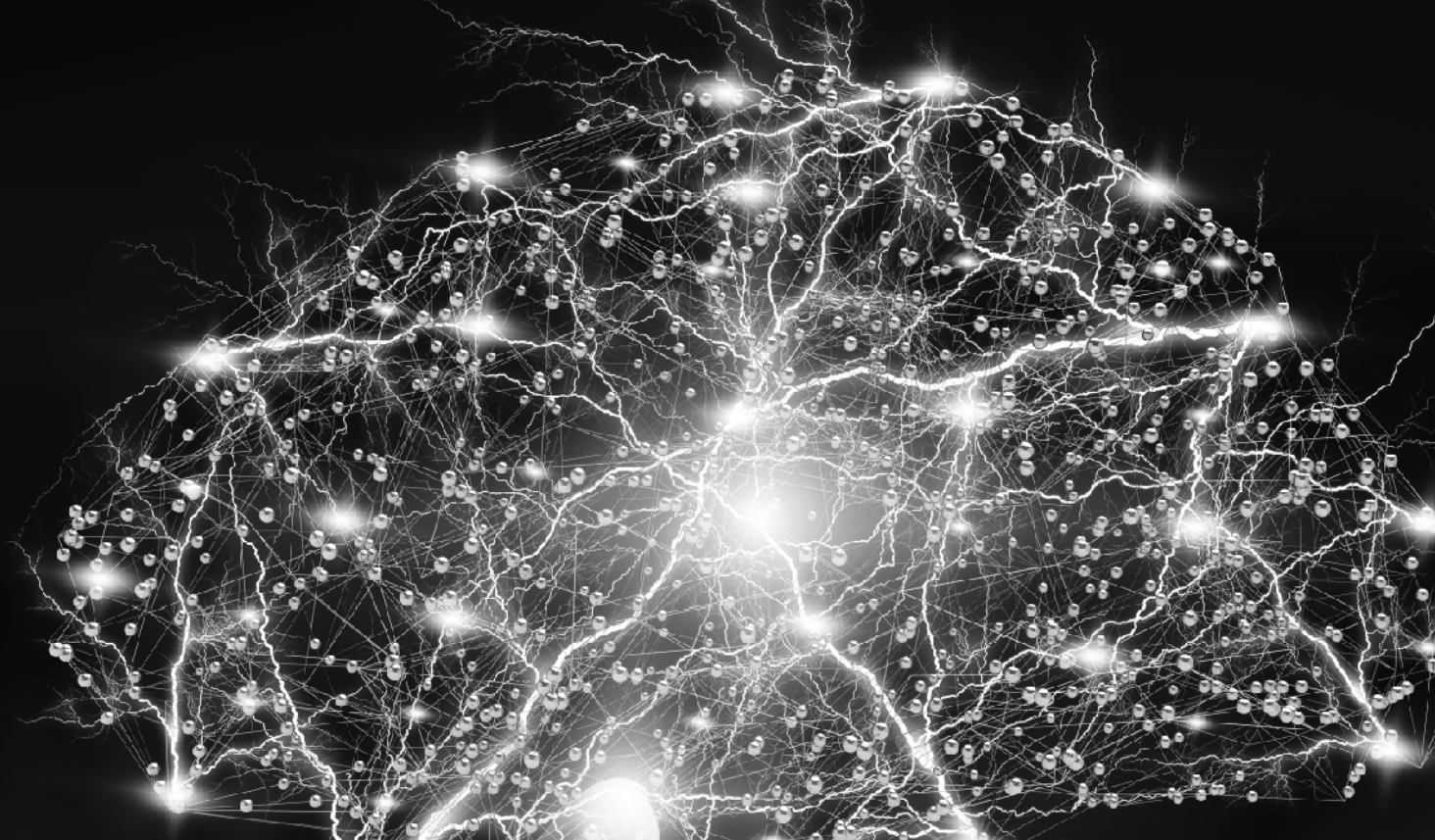
INTRODUCCIÓN



5. Evolución del contrato social empleador-empleado: La relación empresa-colaborador necesitará una redefinición fundamental, considerando nuevas expectativas de flexibilidad y propósito, compensación competitiva frente a la inflación, desarrollo profesional continuo, y un balance entre vida y trabajo en un contexto híbrido.

Estos retos son interdependientes, exigiendo un enfoque holístico y adaptativo. El éxito en su gestión dependerá de la capacidad de RRHH para evolucionar de una función transaccional a un socio estratégico del negocio, capaz de navegar la complejidad del panorama laboral mexicano mientras mantiene la competitividad global.

Exploremos cada uno de estos retos.



CAPÍTULO I:

Transformación del liderazgo en
la era de la IA



CAPÍTULO I

A finales del 2024, tuve una conversación con un experto en inteligencia artificial (IA). Hablar con él siempre da como resultado una mezcla de aprendizaje y frustración. Su dominio técnico es tal que, para alguien ajeno a temas como algoritmos, redes neuronales o backpropagation, podría sentirse como intentar entender el funcionamiento de un motor de combustión interna sin haber visto uno antes.

La realidad es que la mayoría de nosotros usamos la IA de manera experimental, con herramientas como ChatGPT, Claude o Copilot, aplicándolas en tareas específicas. Según los expertos, la IA está en una etapa temprana, como un niño que aprende a usar sus habilidades. Lo mismo ocurre con nosotros: estamos apenas descubriendo cómo integrarla en nuestras actividades diarias.

Un informe de Gallup de octubre de 2024 revela que solo uno de cada diez empleados utiliza herramientas de IA semanalmente, mientras que siete de cada diez nunca lo hacen. Esto es alarmante, sobre todo en un momento en que las conversaciones sobre IA dominan el entorno laboral, aunque su uso práctico todavía sea limitado.

Esta falta de adopción plantea uno de los grandes desafíos para 2025: la habilidad de los líderes para navegar la intersección entre lo humano y lo tecnológico. Esto exige un equilibrio entre la eficiencia que brinda la tecnología y la sensibilidad cultural necesaria en contextos como el nuestro.

En una encuesta de Infomineo (2024), el 83% de los CEOs considera la IA una prioridad estratégica, pero solo el 47% de los empleados se siente preparado para utilizarla. Más preocupante aún, únicamente el 16 % de los directores de recursos humanos creen que su fuerza laboral está lista para adoptar la IA (*HBR, 2024*).

CAPÍTULO I

A pesar de esto, el 66 % de los líderes no contrataría a alguien sin habilidades en IA, y el 71 % prefiere candidatos menos experimentados, siempre y cuando tengan conocimientos en esta área (*Microsoft, 2024*).

Esta desconexión revela un problema urgente: ¿cómo hablamos de la transformación del liderazgo en la era de la IA cuando ni siquiera hemos abordado una alfabetización tecnológica efectiva? Según HBR, implementar tecnología no basta. Se requiere un cambio cultural profundo, sustentado en la confianza entre líderes y empleados.

La confianza, a su vez, implica vulnerabilidad. Hoy más que nunca, los CEOs entienden que la autenticidad es clave en el liderazgo. La vulnerabilidad no es un signo de debilidad, sino una herramienta poderosa para construir confianza, aprender de errores y conectar genuinamente con los equipos.

En México, donde la adopción de IA avanza rápidamente, el liderazgo necesita transformarse para equilibrar la eficiencia tecnológica con las particularidades culturales de la región. Esto no se limita a implementar nuevas herramientas o capacitar con tutoriales. Es un proceso holístico, adaptado a cada organización, que debe incluir alfabetización digital y acompañamiento en la transformación.

La IA también genera temores entre los empleados: el 53% teme ser reemplazado, el 52 % no se atreve a admitir que la usa en tareas importantes, y el 78 % recurre a herramientas de IA no autorizadas. Sin embargo, solo el 39 % recibe entrenamiento formal por parte de sus empresas (*Microsoft*).

Como bien señala el Informe Anual de Tendencias Laborales 2024 de Microsoft: La IA ya está aquí. Ahora viene la parte difícil. Y esa dificultad radica en recordar que, al final del día, seguimos siendo humanos.



CAPÍTULO II: Cultura organizacional antifrágil



CAPÍTULO II

En numerosas ocasiones me he referido al concepto de antifragilidad desarrollado por Nassim Nicholas Taleb en 2012. Este término, que ha ganado relevancia en los últimos años, describe la capacidad de beneficiarse del desorden y el caos mientras se minimizan los riesgos asociados. En esencia, la antifragilidad no solo resiste los eventos adversos, sino que emerge fortalecida de ellos.

La primera vez que se escucha este planteamiento, es inevitable cuestionarse muchas de nuestras creencias sobre cómo funcionan los sistemas, las organizaciones e incluso nuestras propias vidas. Taleb ofrece una perspectiva disruptiva que va más allá de la simple supervivencia ante la adversidad: propone prosperar en medio de ella.

Sin embargo, explicar este concepto de manera tangible para quienes no han leído a Taleb puede ser un desafío. Permítame ilustrarlo con un ejemplo práctico:

Imagine que usted gana \$100,000 pesos mensuales libres de impuestos. Su estilo de vida, sin embargo, implica un gasto promedio de entre \$98,000 y \$103,000 pesos al mes. Este nivel de ingresos le permite vivir en una buena casa, cambiar de automóvil con cierta frecuencia y enviar a sus hijos a escuelas privadas. Aunque ocasionalmente incurre en un déficit mensual, lo solventa con el aguinaldo o un bono anual.

El problema surge ante un evento inesperado, como la pérdida de su empleo. Sin ahorros significativos que lo respalden, cualquier señal de inestabilidad en su trabajo le genera estrés y ansiedad. Sus amigos le advierten que el mercado laboral está contraído, intensificando su preocupación. Aunque sabe que necesita ahorrar para su retiro, su presupuesto no le permite destinar nada a largo plazo.

CAPÍTULO II



Ahora considere un escenario distinto. Si ajustara su nivel de vida a \$60,000 pesos mensuales, podría acumular ahorros suficientes para afrontar cualquier turbulencia laboral con tranquilidad. Un despido no sería una crisis insuperable, sino una oportunidad para explorar ese proyecto personal que siempre ha tenido en mente. Esta flexibilidad financiera le permitiría tomar decisiones desde un lugar de control, no de urgencia.

Este ejemplo demuestra que la antifragilidad no implica evitar el caos, sino prepararse para sacar provecho de él. En vez de ser víctima de las circunstancias, una persona antifrágil utiliza las crisis como catalizadores para el crecimiento y la reinversión. Taleb lo resume de forma contundente: no basta con ser resilientes; debemos aspirar a salir fortalecidos de cada desafío.

Hoy, enfrentamos un futuro sumamente incierto desde perspectivas geopolíticas, económicas y competitivas. En este contexto, las organizaciones deben comenzar a ajustar su cultura para convertirla en una cultura organizacional antifrágil. Este es el segundo de los cinco retos que, en materia de talento y personas, las empresas deben abordar.

Veamos cinco características de una organización antifrágil:

1. Experimentación descentralizada: La antifragilidad florece cuando las organizaciones permiten y fomentan la experimentación a pequeña escala.

CAPÍTULO 2

Esto significa empoderar a equipos en todos los niveles para probar nuevas ideas sin temor al fracaso, controlando los riesgos y aprendiendo rápidamente de los errores.

2. Diversificación sistémica: Las organizaciones antifrágiles construyen redundancia intencional en sus operaciones. Esto incluye múltiples fuentes de ingresos, talento diverso y cadenas de suministro variadas. No buscan la máxima eficiencia, sino la adaptabilidad óptima.

3. Cultura de aprendizaje activo: El cambio constante exige aprendizaje continuo. Las organizaciones verdaderamente antifrágiles fomentan el pensamiento crítico, el debate constructivo y la innovación perpetua. Sus empleados cuestionan el statu quo y buscan mejoras constantemente.

4. Toma de decisiones basada en datos: La intuición debe complementarse con análisis riguroso. Las organizaciones antifrágiles monitorean indicadores clave para anticiparse a las crisis y aprovechar oportunidades, adaptándose proactivamente en lugar de reaccionar tarde.

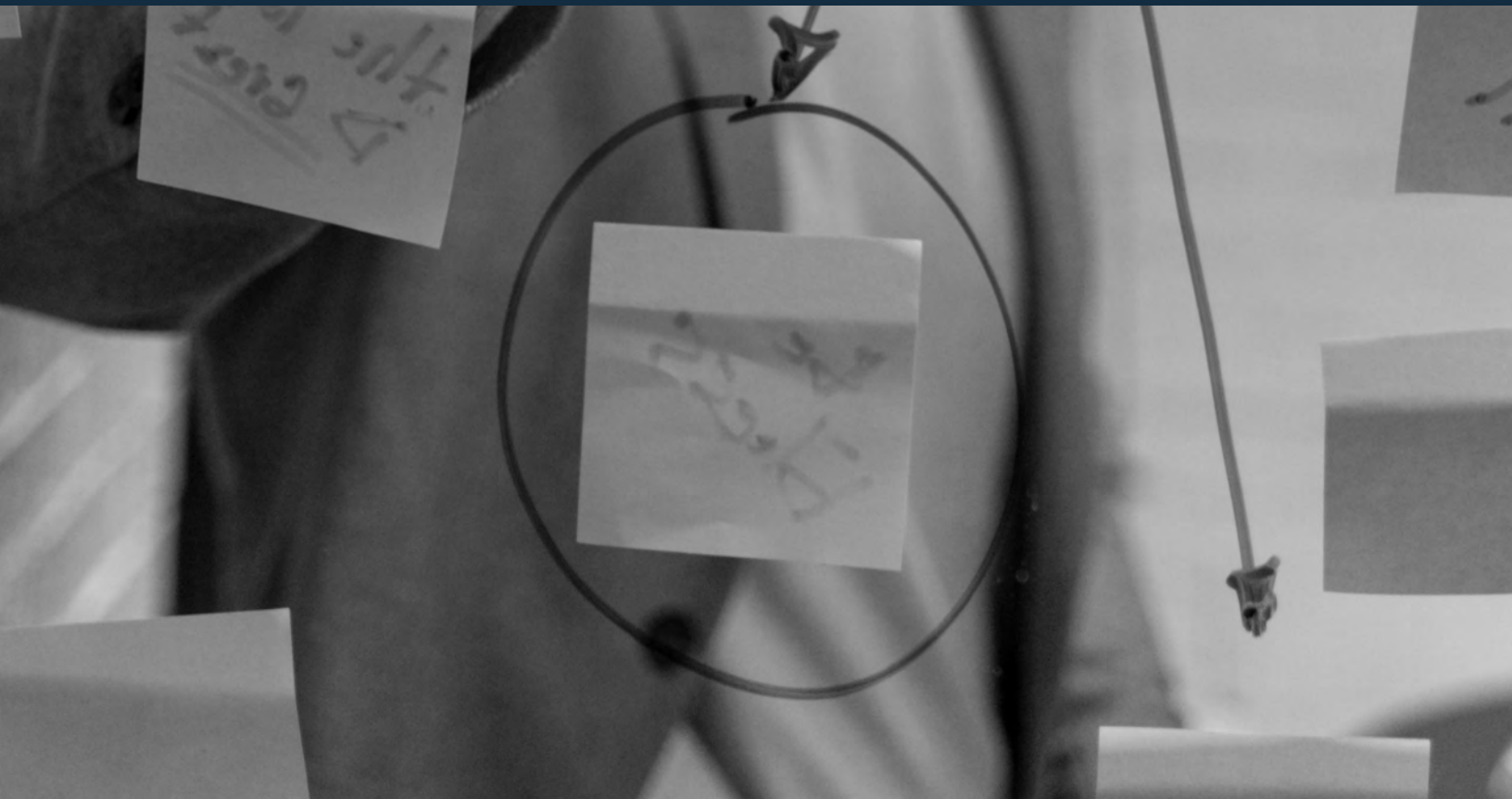
5. Ecosistema colaborativo: Ninguna organización es una isla. Las empresas antifrágiles construyen redes sólidas con proveedores, socios e incluso competidores, creando un ecosistema resiliente que puede adaptarse colectivamente a los cambios del mercado.

La fragilidad te hace vulnerable a las adversidades, la resiliencia te permite recuperarte después de enfrentar dificultades y la antifragilidad te hace prosperar y mejorar en medio de desafíos y cambios. Es hora de que las organizaciones aspiren a lo último.



CAPÍTULO III:

Planeación estratégica del talento



CAPÍTULO III

El tercer desafío estratégico: la planeación estratégica del talento.

Desde que en 1997 se acuñó el término “guerra por el talento”, este tema ha cobrado una relevancia creciente. La planeación estratégica del talento siempre ha sido clave para mantener la competitividad empresarial. Hoy, esa batalla se ha intensificado debido a factores como la expansión del nearshoring y los cambios demográficos. El reto es desarrollar modelos predictivos que permitan anticipar y preparar a las organizaciones para enfrentar estos cambios.

Los principales desafíos en temas de talento incluyen la rápida transformación de roles tradicionales, la creación de posiciones inéditas por la irrupción de la inteligencia artificial y la necesidad de adaptar estrategias de reclutamiento y planificación ante la escasez de mano de obra calificada. Sin embargo, a pesar de su importancia, un estudio de AIHR (2024) revela que el 62% de los líderes de Recursos Humanos admite no contar con un pipeline de talento sólido.

En el contexto nacional, y particularmente en Nuevo León, factores como el nearshoring y las tendencias demográficas exigen una planeación rigurosa. Aunque se habla mucho del nearshoring, la inversión extranjera directa como proporción del PIB está en sus niveles más bajos desde 2015 (1.9%), y las “nuevas inversiones” representan apenas el 0.12% del PIB. No obstante, Nuevo León, junto con el Bajío, Jalisco y la zona de Ciudad de México, concentra gran parte de la escasa inversión que llega.

En cuanto a los cambios demográficos, aunque su impacto aún no es evidente, debemos prepararnos para los próximos 15 años. México presenta una tasa global de fecundidad de 1.6 hijos por mujer, por debajo de la tasa de reemplazo poblacional de 2 hijos, lo que anticipa retos significativos en la fuerza laboral futura.

CAPÍTULO III

Para abordar estos desafíos, la planeación estratégica del talento debe incluir: análisis de la fuerza laboral actual, previsión de necesidades futuras, planificación de sucesión, estrategias de reclutamiento y desarrollo, y retención de empleados. Esto requiere objetivos claros, evaluación de desempeño y colaboración con socios externos.

Cinco elementos emergen como fundamentales para una planeación estratégica efectiva:

1. Alineación estratégica: Las empresas deben integrar su planificación de talento con sus metas estratégicas, asegurando que cada contratación y desarrollo de talento respalde sus objetivos organizacionales.

2. Modernización digital: La inteligencia artificial y el análisis de datos son herramientas esenciales para predecir necesidades, identificar brechas de habilidades y tomar decisiones informadas.

3. Desarrollo de liderazgo: Ante la insatisfacción del 65% de los líderes con sus programas de desarrollo, las empresas deben priorizar planes de sucesión y formación específica.

4. Compromiso organizacional: Retener el talento es tan crucial como atraerlo. Solo el 44% de los empleados está satisfecho con su ritmo de crecimiento, una estadística que urge atender.

5. Gestión proactiva del pipeline: Construir relaciones tempranas con el talento, fortalecer la marca empleadora y crear experiencias atractivas para los candidatos son acciones clave.

CAPÍTULO III



El futuro del trabajo apunta a una integración estratégica de la fuerza laboral contingente —trabajadores temporales, consultores, freelancers— en la planificación general del talento. Las empresas más exitosas están adoptando decisiones basadas en análisis del mercado laboral, explorando nuevas fuentes de talento y adaptando estrategias de contratación según las realidades locales.

El éxito dependerá de nuestra capacidad para responder con visión y adaptabilidad. En un entorno laboral dinámico, la planeación estratégica del talento no es solo un reto, sino una oportunidad para construir organizaciones más sólidas y preparadas para el futuro.



CAPÍTULO IV:

Humanización de la tecnología



CAPÍTULO IV



La humanización de la tecnología es el cuarto de los cinco retos que los líderes de Recursos Humanos enfrentarán de cara a este 2025.

Aunque hasta este momento hemos explorado de forma puntual tres de los cinco retos y sus implicaciones, cabe recordar que no se trata de pronósticos, sino de una evolución natural que la gestión de personas demanda en la actualidad. No está de más subrayar dos “descargos de responsabilidad” que han guiado esta serie de columnas.

Primero, la advertencia del filósofo y semiólogo italiano Umberto Eco sobre las listas: “al hacerlas, seleccionamos qué incluir y qué excluir, distorsionando inevitablemente la realidad”. Segundo, la lección del Nobel de Economía Daniel Kahneman, quien nos insta a dudar de cualquier predicción, recordando que “las personas que se pasan la vida estudiando un tema en particular hacen predicciones con menos aciertos que los de un mono lanzando dardos”.

Dicho esto, entremos de lleno en el tema de esta semana: la humanización de la tecnología. No es la primera vez que tocamos este punto. Hace un par de meses, en mi columna de el periódico El Financiero, reflexionamos sobre la “Dignidad humana en tiempos de la inteligencia artificial” (15 de octubre de 2024).

CAPÍTULO IV

En aquella ocasión, examinamos el impacto de la inteligencia artificial (IA) en la sociedad contemporánea, comparándolo con revoluciones tecnológicas previas. Reconocimos preocupaciones legítimas, como el desplazamiento laboral y la automatización de la toma de decisiones. Sin embargo, también advertimos que, aunque la IA representa una transformación sin precedentes por su capacidad de decisión autónoma, las predicciones catastróficas suelen ser tan exageradas como los temores que surgieron con la aparición de otras innovaciones pasadas.

Nuestra conclusión fue clara: el verdadero reto no es frenar la adopción de la IA, sino asegurar que esta tecnología respete la dignidad humana. Aprovechar sus beneficios en sectores como la medicina, la educación y la optimización empresarial exige una gestión consciente y estratégica que garantice el bienestar de las personas.

El desafío actual va más allá. Si bien las innovaciones digitales prometen mayor eficiencia y conectividad, crece la preocupación por la pérdida del elemento humano en las interacciones cotidianas. La humanización de la tecnología surge como una respuesta estratégica a esta inquietud, con el objetivo de equilibrar el progreso tecnológico con las necesidades esencialmente humanas.

Las empresas líderes están adoptando principios de diseño centrado en el usuario (ya sea clientes o empleados), priorizando la intuitividad y la accesibilidad en sus productos y servicios. Un ejemplo de ello es la incorporación de inteligencia artificial emocional en los sistemas de atención al cliente, que permite interacciones más empáticas y personalizadas, sin sacrificar la eficiencia operativa.

En este proceso de tecnificación y automatización con IA, las consideraciones éticas son ineludibles.

CAPÍTULO IV

La transparencia en el uso de datos personales, el respeto a la privacidad y la prevención de sesgos algorítmicos se han convertido en imperativos no negociables. Las organizaciones deben establecer marcos éticos sólidos que guíen el desarrollo e implementación de nuevas tecnologías, garantizando que la innovación no comprometa los valores humanos fundamentales. Recordemos que ya hemos platicado en el periódico El Financiero acerca de la necesidad de las empresas de contar con un director de Ética o Chief Ethics Officer (junio 25, 2024).

El horizonte futuro presenta una mezcla de oportunidades y desafíos. La convergencia entre la inteligencia artificial y la comprensión de las emociones humanas abre la posibilidad de crear tecnologías más intuitivas y empáticas. Pero este avance también plantea preguntas cruciales: ¿cuáles son los límites apropiados para la automatización? ¿Cómo garantizamos la preservación de la autonomía humana frente a la creciente delegación de decisiones a los algoritmos?

Las organizaciones deben comprender que la verdadera innovación no se limita a la mejora de la eficiencia operativa. La verdadera transformación tecnológica también debe enriquecer la experiencia humana. En un mundo cada vez más digital, la capacidad de mantener y fortalecer conexiones humanas significativas a través de la tecnología se convertirá en un diferenciador clave para el éxito organizacional.

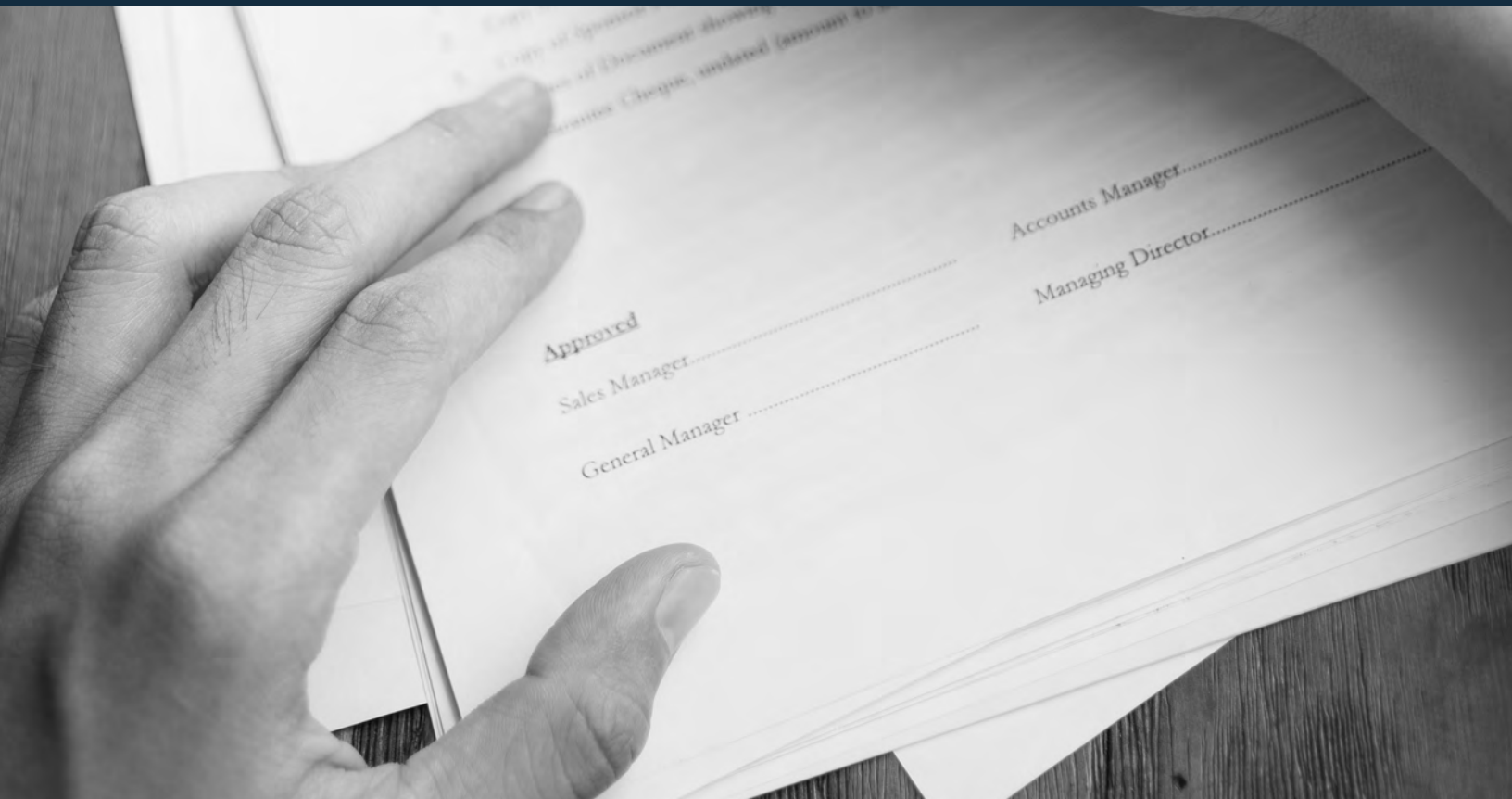
El camino hacia delante exige un equilibrio delicado entre la adopción de nuevas tecnologías y la preservación de los valores humanos fundamentales. Solo a través de este enfoque integrado podremos construir un futuro digital que no solo sea más eficiente, sino también más humano y sostenible.

No convirtamos el contacto humano en un nuevo lujo.



CAPÍTULO V:

Evolución del contrato social
empleador-empleado



CAPÍTULO V



Con este tema, el último de los cinco retos estratégicos para recursos humanos en 2025.

Como contexto, vale la pena señalar que el término “recursos humanos” es un concepto reciente que surgió en la primera mitad del siglo XX, cuando las empresas comenzaron a manejar de manera más estructurada y estratégica a las personas. En las décadas de 1950 y 1960, los empleados dejaron de ser simples trabajadores para convertirse en recursos clave para el éxito empresarial. Este cambio marcó el inicio de un enfoque más moderno hacia temas como desarrollo profesional, bienestar, cultura organizacional, y más recientemente, compromiso y retención.

Por otro lado, el concepto de trabajo como lo entendemos hoy tiene su origen en la Revolución Industrial del siglo XVIII. Antes de esta etapa, las actividades laborales se enfocaban principalmente en la agricultura y la artesanía. La mecanización trajo consigo nuevas profesiones, la concentración de personas en fábricas y una transformación de las condiciones laborales que eventualmente dieron paso a la creación de leyes y sindicatos. Este proceso también impulsó la migración del campo a las ciudades, desencadenando un crecimiento urbano sin precedentes.

En el siglo XX, las aportaciones de figuras como Frederick Taylor y Henry Ford introdujeron cambios significativos.

CAPÍTULO V

Uno de los casos más representativos es el de Ford, quien, en 1914, redujo la jornada laboral y aumentó salarios para reducir la rotación y el ausentismo en sus fábricas. Estas medidas, aunque orientadas a la productividad, también apuntalaron la retención del talento.

Un siglo después, en 2015, se comenzó a discutir un enfoque distinto. La ONU introdujo los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y en 2019 la Business Roundtable modificó sus estatutos para alinear el propósito empresarial con el bienestar de los empleados y otros stakeholders. Incluso Larry Fink, CEO de BlackRock, señaló que las empresas realmente grandes tienen un propósito claro, valores coherentes y un compromiso genuino con sus grupos de interés. Y aunque algunos califican este enfoque de agenda ideológica, Fink lo dejó claro: es una cuestión de negocio.

Hoy nos encontramos en un punto crítico, ya que en los últimos años, la relación laboral ha enfrentado nuevos desafíos. La pandemia, la disminución de la población en edad laboral y la disrupción de la inteligencia artificial generativa han creado la necesidad de redefinir el contrato social empleador-empleado. Esta redefinición debe considerar expectativas como flexibilidad laboral, propósito, compensación competitiva, desarrollo continuo y equilibrio entre la vida personal y laboral en un entorno híbrido.

Estos desafíos no son nuevos, pero su urgencia es evidente. Es imperativo promover movilidad social y económica a través de mejores salarios, cerrar las brechas de género y enfrentar la obsolescencia laboral que generan las nuevas tecnologías. El trabajo debe entenderse como una dimensión integral del ser humano.

Sin embargo, como en cualquier transformación, hay quienes apoyan estas ideas y quienes las rechazan.

CAPÍTULO V



Los primeros ven la necesidad de una transición similar a la de la Revolución Industrial; los segundos las consideran modas pasajeras. Los datos, sin embargo, son contundentes: ignorar estos cambios tiene un costo estimado equivalente al 10% del PIB mundial en pérdidas de productividad.

Algunas empresas grandes, como lo son Amazon, Tesla o Starbucks, al priorizar altos salarios, podrían sostenerse sin muchos problemas en el corto plazo. Pero en el largo plazo, aquellas que no se adapten correrán el riesgo de seguir el destino de BlackBerry, Nokia o Blockbuster.

La historia nos ha demostrado que adaptarse no es opcional.



CONCLUSIÓN

En los últimos cinco años, Recursos Humanos ha enfrentado transformaciones profundas, impulsadas por cambios tecnológicos, económicos y sociales que han redefinido las prioridades estratégicas de las organizaciones. Este libro ha explorado los cinco retos más relevantes para 2025, abordando la necesidad de liderazgo en la era de la inteligencia artificial, la construcción de culturas organizacionales antifrágiles, la planeación estratégica del talento, la humanización de la tecnología y la evolución del contrato social entre empleadores y colaboradores.

La constante en estos desafíos es la adaptabilidad. El éxito dependerá de nuestra capacidad para anticipar, interpretar y responder a un entorno laboral en constante evolución, donde la tecnología, lejos de ser un fin en sí misma, debe estar al servicio de la dignidad humana y el bienestar organizacional.

Así como las empresas que no supieron adaptarse a su tiempo quedaron atrás, el futuro pertenecerá a aquellas que integren innovación, sensibilidad cultural y compromiso social en su estrategia. Recursos Humanos, lejos de ser una función transaccional, se posiciona como un socio estratégico clave para construir organizaciones más resilientes, humanas y competitivas en un mundo lleno de incertidumbres y oportunidades.

Rogelio Segovia

THINK TALENT

contacto@thinktalent.mx

 [thinktalent.mx](https://www.linkedin.com/company/thinktalent-mx)

 [thinktalent.mx](https://www.facebook.com/thinktalent-mx)

 81 8202 0119