**Tendencias 2025 para Recursos Humanos: ¿Por qué América Latina tendrá un punto de inflexión en la brecha de habilidades?**

**Santiago de Chile, 14 de enero de 2025. –** El 2025 será un año transformador para las estrategias de Recursos Humanos en la región. Carla Mucharraz, Human Talent Director en ***another,*** agencia de comunicación estratégica con la mayor oferta de servicios en América Latina, comparte su experiencia sobre los desafíos y oportunidades que enfrentarán las organizaciones para atraer, desarrollar y retener talento en un entorno laboral en constante cambio.

**1. La inteligencia artificial en el centro de Recursos Humanos**

La inteligencia artificial (IA) está transformando los procesos de Recursos Humanos, desde la selección de talento hasta el diseño de planes de desarrollo. Sin embargo, su implementación masiva enfrenta el desafío del "tecnoestrés", una ansiedad creciente entre los colaboradores sobre el impacto de la automatización en sus roles. Según el reporte anual de [tendencias laborales de Microsoft](https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/ai-at-work-is-here-now-comes-the-hard-part#section3), aunque el 79% de los líderes empresariales considera que la IA es esencial para mantenerse competitivos, el 60% admite carecer de un plan definido para implementarla.

Carla Mucharraz subraya que el éxito en la integración de IA depende de estrategias centradas en las personas. Esto implica diseñar planes de capacitación acelerada, rediseñar roles laborales y establecer mecanismos para adoptar estas tecnologías de manera segura. “*La IA es mucho más que una herramienta; representa una oportunidad para transformar nuestra manera de trabajar y evolucionar como organizaciones”,* señala.

**2. Un punto de inflexión en la brecha de habilidades**

La rápida evolución tecnológica ha dejado a muchas empresas enfrentando un desajuste crítico entre las habilidades actuales de sus empleados y las demandas futuras del mercado. De acuerdo con un estudio global, [el 44% de las habilidades laborales se verá alterada para 2030](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf), y seis de cada diez trabajadores necesitarán capacitación adicional antes de 2027.

Para abordar este reto, las empresas deben anticiparse a sus necesidades de habilidades a mediano y largo plazo. Mucharraz destaca que las organizaciones que adopten un enfoque proactivo en la gestión del talento, mediante programas de aprendizaje continuo y formación especializada, estarán en una mejor posición para mantener su competitividad, tanto en mercados globales como locales.

**3. Gestión del talento glocal: una estrategia híbrida para el éxito**

En un mundo cada vez más interconectado, el talento trasciende las fronteras. La gestión del talento “glocal” —que combina estrategias globales con adaptaciones locales— se posiciona como una tendencia esencial para las empresas en América Latina. Este enfoque permite atraer a los mejores profesionales globales y adaptar políticas y prácticas a las realidades culturales, legislativas y laborales de cada país.

Mucharraz afirma que este modelo fomenta la diversidad y la inclusión, lo que permite a las organizaciones desarrollar culturas laborales más ricas y dinámicas. Además, enfatiza que el éxito de estas estrategias depende de la gestión adecuada de factores críticos como la salud mental, el bienestar y la resiliencia de los colaboradores.

**-o0o-**