PUNTO de EQUILIBRIO

CENTRO DE INVESTIGACIÓN | UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

ESTRATEGIA EMPRESARIAL

Hacia el futuro del trabajo: temas clave en la gestión de personas en 2025, por Rosa María Fuchs

Autor

Rosa María Fuchs

fuchs_rm@up.edu.pe

31 enero, 2025

Las organizaciones afrontan una transformación sin precedentes. Al impacto pospandemia se suman avances tecnológicos, cambios normativos y reconfiguraciones demográficas, augurando un futuro laboral dinámico y retador. En 2025, la competitividad empresarial dependerá de cómo gestionen su capital humano en un entorno multigeneracional, marcado por la IA y la creciente demanda de bienestar, inclusión y desarrollo. Estos temas definirán la agenda de la gestión de personas.

El desafío multigeneracional domina la escena laboral: hoy coexisten, en general, cuatro generaciones, desde los *baby boomers* hasta la generación Z. Según ADP Research Institute, los jóvenes priorizan la formación y la experiencia, asumen la flexibilidad como un hecho y muestran mayor apertura a la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI). En cambio, los mayores de 55 años presentan casi cinco veces más probabilidades de dudar de la efectividad de estas iniciativas. Para las empresas, gestionar con éxito estas brechas exige políticas de desarrollo, comunicación interna y compensación que respondan a valores y expectativas diversas.

La Inteligencia Artificial impulsa una transformación profunda del trabajo. Según el Foro Económico Mundial, en 2025 la adopción de la IA y la automatización podrían desplazar 85 millones de empleos y crear 97 millones nuevos. ADP indica que 42 % de la fuerza laboral global teme ser reemplazada total o parcialmente por la IA. Sin embargo, quienes la consideran un aliado muestran menor inseguridad laboral. Para las áreas de Gestión de Personas, la clave radica en una comunicación transparente y en planes de formación que destaquen cómo la IA potencia el desempeño.

El bienestar integral es ineludible: trasciende la salud física e incluye dimensiones emocionales, financieras y de desarrollo personal. Según ADP, la mitad de los empleados siente estrés y solo un 21 % percibe respaldo pleno a su salud mental.

En la práctica, esto exige flexibilidad laboral, autonomía y espacios de apoyo psicológico. El gran desafío es sostener estas iniciativas y arraigarlas en la cultura organizacional.

Inclusión y diversidad son catalizadores de la innovación. Según ADP, casi la mitad de los empleados recibe formación y participa en eventos de sensibilización en estos temas, percibiéndolos como acciones altamente efectivas. Aun así, la brecha generacional es marcada: los jóvenes las abrazan, mientras que los mayores de 55 años se muestran más escépticos. Este escenario subraya la urgencia de una estrategia de inclusión coherente y transversal.

La transformación tecnológica exige actualizar con urgencia las competencias laborales. El Foro Económico Mundial prevé que la mitad de la fuerza global requerirá *reskilling* para 2025. Según ADP, menos de la mitad de los empleados percibe que sus organizaciones invierten en las habilidades futuras, avivando la incertidumbre ante la IA y otros avances. Para cerrar esta brecha, las empresas deben reforzar la capacitación continua, colaborar con instituciones académicas y fortalecer sus plataformas internas de aprendizaje.

La rotación laboral es otro factor crítico. De acuerdo con *LinkedIn Global Talent Trends*, las organizaciones con altos índices de movilidad interna retienen a sus colaboradores por un período sustancialmente mayor que aquellas con poca movilidad, evidenciando la importancia de los planes de desarrollo. Asimismo, investigaciones de Mercer señalan que las compañías con programas de carrera bien estructurados reducen la rotación hasta en un 35 %. Sin embargo, persiste un desfase entre las altas expectativas salariales y los aumentos reales. Para retener al mejor talento, conviene fortalecer la compensación, brindar oportunidades de crecimiento y ejercer un liderazgo transparente.

El análisis de los aspectos mencionados nos permite concluir que la convergencia de factores demográficos, tecnológicos y culturales exige una gestión de personas proactiva e integral. Quienes inviertan en inclusión, formación continua y bienestar, y adopten la IA como aliada, forjarán equipos resilientes y altamente productivos. Sostener el compromiso y la salud integral de los colaboradores será la piedra angular del éxito de cara a 2025, garantizando competitividad y sostenibilidad en un mercado laboral cada vez más exigente.