



TALENTO, EVOLUCIÓN Y ASUMIR NUESTRO LUGAR

LAILA CHARTUNI,
PRESIDENTA DE TOP COMPANIES

A

20 años de publicar el ranking Súper Empresas, hay algo evidente: no solo hemos observado la transformación de las organizaciones, hemos sido parte activa de ellas. En TOP Companies hemos acompañado procesos, medido culturas y, sobre todo, escuchado a millones de colaboradores en México y en Latinoamérica. Detrás de cada resultado hay historias reales; evolución, decisiones difíciles y cambios que impactan la vida laboral de las personas.

Si volteamos atrás, el cambio más profundo no está en las herramientas, sino en el rol que juegan las áreas de Recursos Humanos. Pasaron de operar procesos a diseñar cultura. Y en ese tránsito, la comunicación interna dejó de ser informativa para convertirse en un vehículo de conexión. Hoy no se trata de decir, se trata de generar sentido.

La tecnología aceleró todo. Digitalización, plataformas colaborativas, inteligencia artificial. Sin embargo, hay una constante que no cambia: el centro sigue siendo la persona. Podemos sofisticar los sistemas, pero la empatía no se automatiza y el liderazgo no se le delega a un algoritmo.

Las organizaciones más sólidas no son las que más invierten en tecnología, sino las que mejor entienden a su gente.

Y es que el talento también cambió, hoy en día, no busca únicamente estabilidad; busca propósito, flexibilidad y coherencia. Esto obliga a las empresas a algo más complejo que definir valores: vivirlos. Porque cuando la cultura no se experimenta, se vuelve discurso.

La pandemia marcó un punto de quiebre. Aceleró tendencias, pero, sobre todo, redefinió prioridades. El bienestar emocional, la confianza y el balance de vida dejaron de ser aspiracionales para convertirse en condiciones básicas. Cambió el contrato no escrito entre empresa y colaborador.

Aun así, muchas organizaciones siguen operando con lógicas del pasado, diseñan roles para contextos que ya no existen. El reto dejó de ser atraer talento; ahora, es entenderlo, desarrollarlo y lograr que permanezca. El talento dejó de ser un recurso para convertirse en el eje estratégico.

Hoy en día, desde TOP Companies vemos más participación, más liderazgo, más presencia. Pero el crecimiento no siempre llega con la misma fuerza a los niveles de decisión. Los obstáculos siguen ahí, aunque más sutiles. Y justo aquí aparece una dimensión incómoda pero necesaria: la responsabilidad individual.

El desarrollo profesional no ocurre por inercia. Tenemos más herramientas que antes, más acceso y más visibilidad que nunca; la diferencia radica en cómo se aprovechan.

Las organizaciones deben generar condiciones más equitativas, sin duda, pero también necesitan personas dispuestas a asumir un rol activo, a cuestionar, a elevar el estándar. El desarrollo del talento, masculino y femenino, no es solo un tema de equidad, es un factor de competitividad.

Después de 20 años de medir a las compañías más importantes del país, podemos concluir que el futuro del trabajo no se define en los discursos, sino en las decisiones. Decisiones de las empresas: a quién contratan, a quién desarrollan, a quién promueven. Y decisiones individuales: hasta dónde se quiere llegar y qué se está dispuesto a hacer para lograrlo.

El contexto nunca ha sido perfecto. Y no lo será. Por eso, la pregunta ya no es qué falta ni qué condiciones deberían mejorar. La pregunta es aún más directa y más incómoda: ¿qué estás evitando decidir?

Porque mientras el entorno cambia, el mercado avanza y el talento se mueve. Quedarse inmóvil también es una decisión. Una que, tarde o temprano, pasa factura.