

10 Tendencias de Talento Humano

2025



Creado por:

Comunidad F
inspyra

HACKERS
DEL TALENTO
LATAM

Con el apoyo de:

CeSa
Colegio de Estudios
Superiores de Administración

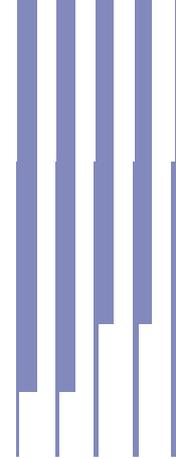
Colsubsidio

Wynne S. Hernández

Prestigio
Liderando desde el ser

Talenta.
Learning

terapify



El 2025 nos encuentra en un momento crucial, marcado por un entorno empresarial dinámico y una evolución constante en las expectativas sociales y organizacionales. La irrupción acelerada de tecnologías como la inteligencia artificial sigue redefiniendo la manera en que trabajamos, colaboramos y tomamos decisiones. Al mismo tiempo, las empresas enfrentan la creciente necesidad de equilibrar los avances tecnológicos con la humanización de sus culturas, buscando no solo resultados, sino también bienestar para sus colaboradores.

El mundo empresarial está llamado a responder con agilidad y visión a retos como la diversidad generacional, la sostenibilidad responsable, el desarrollo de talentos resilientes y la creación de espacios de trabajo personalizados. Estos desafíos reflejan no solo las demandas del mercado, sino también los valores de una sociedad que exige más empatía, inclusión y propósito en cada interacción organizacional.

En este contexto, las áreas de talento humano tienen una misión transformadora. Son quienes movilizan el potencial de las personas, atraen, desarrollan y fidelizan el talento necesario para cumplir los propósitos empresariales. Su responsabilidad trasciende la gestión operativa: son el puente entre la estrategia del negocio y el bienestar de las personas, y su capacidad para evolucionar será determinante para el éxito de las organizaciones.

Este informe, desarrollado desde Inspyra - Comunidad F y Hackers del Talento, es el resultado de una cuidadosa combinación de investigación, análisis de tendencias globales y conversaciones cercanas con líderes de talento humano en LATAM. Aquí presentamos las 10 tendencias que consideramos esenciales para el año 2025, con el propósito de inspirar, guiar y acompañar a los líderes de nuestra región en la construcción de culturas organizacionales más humanas, conscientes y estratégicas.

Estamos convencidos de que este documento no solo les permitirá anticiparse a los cambios, sino también liderarlos, creando un impacto positivo y sostenible en sus organizaciones y en la sociedad.





STEFANIA MORA
CEO Inspyra

En un momento de transformaciones profundas en nuestra sociedad y el entorno empresarial, conocer, entender y desarrollar las tendencias clave en talento humano no es solo una necesidad, sino una oportunidad estratégica. Las organizaciones se enfrentan a retos cada vez más complejos: desde integrar la inteligencia artificial de manera ética, hasta construir culturas inclusivas y fomentar el bienestar integral. Estos desafíos exigen áreas de talento humano que no solo reaccionen a los cambios, sino que los lideren, convirtiéndose en agentes de transformación que movilicen el propósito organizacional.

Desde **Inspyra** y **Comunidad F**, nos mueve un propósito claro: apoyar a los líderes de talento humano en LATAM para mantenerse a la vanguardia de las tendencias globales, adaptándolas a las realidades y desafíos únicos de nuestra región.

Este informe no solo es el resultado de una rigurosa investigación y referenciación de estudios internacionales, sino también de las innumerables conversaciones que mantenemos durante el año con VPs, gerentes y líderes de talento humano. En esos diálogos emergen sus prioridades, retos y aprendizajes, los cuales alimentan nuestra perspectiva.

Sabemos que las áreas de talento humano son el corazón de las organizaciones. Tienen la responsabilidad entre otras cosas de atraer, seleccionar, desarrollar y fidelizar al talento que impulsa el propósito de cada empresa. Por eso, es fundamental que evolucionen constantemente, no solo para ser estratégicas en los negocios, sino también para cuidar el bienestar y promover culturas más humanas y conscientes.

En esta tercera edición del informe, exploramos 10 tendencias que consideramos esenciales para preparar a las organizaciones para el futuro. Estas abarcan desde el impacto de la inteligencia artificial y la analítica en HR, hasta la importancia del bienestar integral, la diversidad generacional y los modelos de trabajo personalizados.

Esperamos que este informe inspire y motive a los líderes de talento humano a asumir su rol transformador con herramientas y conocimientos que les permitan no solo adaptarse, sino liderar los cambios que definirán el futuro del trabajo en LATAM.



RICARDO PINEDA
CEO Hackers del talento

En Hackers del Talento soñamos con un cambio profundo para América Latina: una región más competitiva, con empresas líderes y, sobre todo, con un talento humano que trascienda. Nuestro propósito es claro: transformar la calidad de vida de las personas que trabajan y, con ello, fortalecer las organizaciones que son el motor del desarrollo regional. Creemos que el camino comienza con los líderes de Talento Humano/RRHH, quienes tienen en sus manos la llave para generar el impacto que nuestra región necesita.

Este informe es más que una recopilación de tendencias; es una hoja de ruta hacia el futuro que queremos construir juntos. Está pensado para inspirar, desafiar y equipar a los líderes de Recursos Humanos con herramientas concretas para enfrentar los retos del talento en América Latina. Desde la necesidad de desarrollar autonomía y liderazgo auténtico, hasta el diseño de modelos de trabajo que potencien el bienestar y la diversidad generacional, cada tendencia está profundamente conectada con las realidades y oportunidades de nuestra región.

Nos preguntamos: ¿Cómo aprovechar la resiliencia única del talento latino para convertirla en una ventaja competitiva? ¿De qué manera la ciencia del comportamiento puede ser un motor para rediseñar culturas organizacionales más humanas y efectivas? ¿Cómo implementar la inteligencia artificial y la analítica en RRHH para tomar decisiones más informadas? ¿Y cómo podemos asegurarnos de que nuestras empresas adopten una ejecución estratégica impecable que cierre brechas y abra puertas al crecimiento?

En estas páginas, exploramos cómo construir organizaciones más humanas, que prioricen el bienestar integral de sus colaboradores, desarrollen habilidades para el futuro y aprovechen la tecnología para transformar sus procesos. Abordamos temas esenciales como el talento resiliente en tiempos de incertidumbre, el uso estratégico de pasaportes de habilidades para gestionar carreras, y la importancia de fomentar culturas de inclusión y adaptabilidad en un entorno cambiante.

Cada tendencia que encontrarás aquí ha sido seleccionada por su relevancia global, y su conexión con las realidades de nuestra región. Sabemos que Talento Humano puede y debe ser el área crítica dentro de las empresas, capaz de impactar no solo a las organizaciones, sino también a las personas y a las comunidades donde operan. Estas páginas son una invitación a liderar con valentía, a abrazar el cambio y a construir juntos un futuro donde el talento sea la ventaja más poderosa de América Latina.

Queremos movilizarte a ti, líder de Talento Humano, a repensar tu impacto y a sumarte a esta causa: hacer de nuestra región un referente mundial en talento humano, competitividad y calidad de vida.

Nuestros Patrocinadores



Terapify es una plataforma de terapia psicológica en línea que conecta a pacientes alrededor del mundo con los mejores psicólogos de Latinoamérica



En Talenta Learning elevamos el potencial del aprendizaje organizacional con soluciones innovadoras. Diseñamos ecosistemas de aprendizaje a medida, con las mejores soluciones globales de e-learning, conferencistas y herramientas aplicadas



Colsubsidio es una organización de derecho privado sin ánimo de lucro que desde hace 66 años, cumple la labor de administrar convenios, contratos y recursos destinados a programas de desarrollo y responsabilidad social por medio de la oferta del más completo portafolio de servicios y programas sociales que están orientados a satisfacer necesidades de las empresas afiliadas, sus trabajadores y las familias de estos.



En Prestigio impulsamos procesos que transforman personas y organizaciones a través del liderazgo desde el ser, facilitando la transformación sistémica (negocio, digital y humana) con impacto medible, respaldado por un modelo probado y a la medida de las necesidades de cada organización.

Tabla de Contenidos

Autonomía y Contribución en el Liderazgo	7
Bienestar Integral y Sostenibilidad Responsable	14
Talento Resiliente	22
Pasaporte de Habilidades	29
Diversidad Generacional (DG)	39
IA como Fuerza Transformadora	47
Analítica de Recursos Humanos	55
Ciencias del Comportamiento para el Desarrollo de los Colaboradores	61
Diseño Personalizado de los Modelos de Trabajo	68
Ejecución en RRHH	75
Fuentes	83

AUTONOMÍA Y CONTRIBUCIÓN EN EL LIDERAZGO

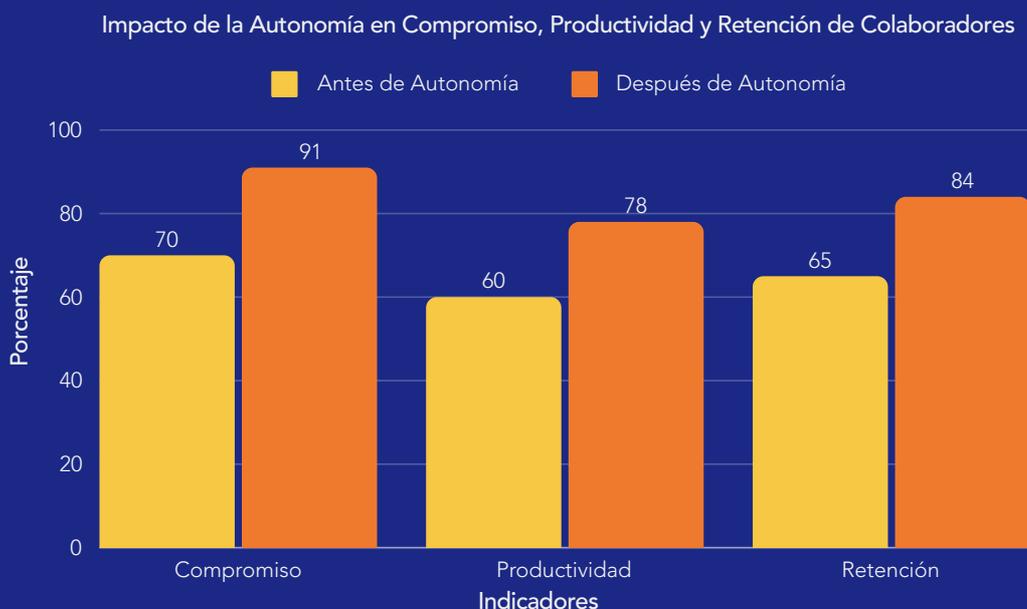
Poniendo al ser humano en el centro de su evolución

El liderazgo basado en autonomía e inteligencia emocional se ha convertido en un motor esencial para la innovación, la productividad y el compromiso en el entorno laboral actual. Con el 74% de los colaboradores priorizando la autonomía y el 82% de las empresas líderes destacando la inteligencia emocional como clave para la retención, las organizaciones están transformando la manera de liderar.

Este enfoque potencia el bienestar de los equipos y desbloquea su máximo potencial creativo y estratégico. Empresas como Spotify y Google han demostrado cómo la autonomía y el desarrollo de habilidades emocionales fortalecen la cultura organizacional y redefinen la competitividad. Apostar por esta tendencia significa convertir a los líderes y equipos en el activo estratégico más poderoso para el éxito empresarial.

Incremento en la productividad y compromiso.

La autonomía en el lugar de trabajo es un factor determinante que influye directamente en el compromiso de los colaboradores y en su nivel de productividad. Cuando los colaboradores tienen la libertad de tomar decisiones y gestionar su trabajo de manera independiente, experimentan una mayor satisfacción laboral, lo que se traduce en beneficios significativos para la organización.



Fuente: Harvard Business Review y McKinsey & Company (2024)

Mecanismos de influencia de la autonomía

La implementación de procesos que promuevan la autonomía genera los siguientes impactos en las dinámicas organizacionales.

✦ Motivación Intrínseca y Compromiso

La autonomía potencia el sentido de autodeterminación, aumentando la motivación intrínseca y la conexión con la organización.

✦ Reducción del Estrés

Informes de Microsoft e Indeed (2024) revelan que la autonomía disminuye significativamente el burnout y mejora la salud mental.

✦ Innovación y Creatividad

Empresas como 3M y Google han demostrado que otorgar tiempo a proyectos personales genera soluciones disruptivas como el Post-it y Gmail.

✦ Productividad Superior

Harvard Business Review señala que el 70% de los trabajadores consideran la autogestión como clave para ser más creativos e innovadores.

La autonomía en el trabajo emerge como un factor crucial para mejorar el bienestar y el compromiso laboral. Según Microsoft (2024), las organizaciones que promueven la autonomía experimentan una reducción significativa en el estrés, creando entornos más saludables y adaptables. Indeed (2024) añade que los colaboradores con mayor control sobre sus tareas reportan menos agotamiento y una mejor experiencia laboral. Deloitte (2024) subraya que el empoderamiento laboral fortalece la salud mental, la resiliencia y la cultura organizacional, reduciendo el burnout. McKinsey (2024) destaca que las organizaciones con estructuras más ágiles y autónomas tienen ventajas claras en términos de rendimiento financiero y flexibilidad ante cambios del mercado. Por último, Harvard Business Review confirma que el 70% de los trabajadores atribuyen a la autogestión un incremento en creatividad, innovación y productividad, consolidando la autonomía como un motor de éxito organizacional.

Algunos casos de Éxito en la Implementación de Autonomía:



Spotify

Su modelo de "squads" autónomos fomenta innovación y rapidez, siendo referencia global en diseño organizacional.



Valve Corporation

Con su estructura plana, permite a los colaboradores elegir proyectos, lo que impulsa altos niveles de creatividad y compromiso.

Beneficios Organizacionales

Organizaciones con mayor compromiso logran un 20% más de rendimiento financiero, mientras que la autonomía laboral atrae y retiene talento calificado que valora la flexibilidad. Además, los equipos autónomos demuestran resiliencia y adaptabilidad, respondiendo con agilidad a los cambios del mercado y fortaleciendo la competitividad. Para lograrlo es clave, establecer metas claras, desarrollar competencias y habilidades en la autonomía y el liderazgo, fomentar una cultura de confianza y responsabilidad

Relevancia de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo

El liderazgo contemporáneo está evolucionando hacia un modelo de inteligencia emocional y autogestión, donde el fomento de contribuciones individuales se convierte en un eje central. Estos elementos fortalecen no solo la satisfacción y compromiso de los colaboradores, sino también la resiliencia, adaptabilidad e innovación de la organización. Según Deloitte (2024), las empresas que integran prácticas de autogestión e inteligencia emocional experimentan un aumento del 20% en productividad y un 15% en retención de talento.

Etapas en la Implementación de un Liderazgo Autónomo



Fuente: IBM Institute for Business Value y Business Roundtable (2024)

Retos

> Riesgo de desalineación

Sin una comunicación y alineación adecuadas, la autonomía puede llevar a esfuerzos descoordinados. Es importante mantener canales de comunicación abiertos y efectivos. Los líderes deben estar preparados para ceder control y apoyar a sus equipos en lugar de dirigir de manera tradicional.

> Resistencia al cambio

La transición hacia modelos de liderazgo autónomos puede enfrentar resistencia, especialmente en organizaciones con estructuras jerárquicas arraigadas. La Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos (SHRM) indica que el 48% de las empresas enfrentan desafíos culturales al implementar cambios en sus modelos de liderazgo.

Oportunidades Estratégicas

> Desarrollo de talento interno

Invertir en el desarrollo de habilidades blandas y de autogestión en líderes potenciales puede generar una ventaja competitiva sostenible. IBM sugiere que las organizaciones que invierten en capacitación interna reducen los costos de contratación en un 40%.

> Innovación y creatividad

La autonomía y la inteligencia emocional en el liderazgo promueven un entorno propicio para la innovación. Según Forbes (2024), las empresas que fomentan la creatividad entre sus equipos tienen el doble de probabilidades de aumentar su cuota de mercado.

> Brechas en habilidades blandas (power skills)

Existe un déficit en habilidades blandas entre los líderes actuales. LinkedIn Learning destaca que el 61% de los profesionales de talento humano identifican la inteligencia emocional como una de las principales brechas en habilidades de liderazgo.



> Desarrollo de programas de inteligencia emocional

Implementar programas de formación que fortalezcan las habilidades de inteligencia emocional en los líderes. Esto incluye talleres, coaching y mentoría enfocados en autoconciencia, autorregulación, empatía y habilidades sociales.

> Implementación de sistemas de feedback continua

Crear canales abiertos para la retroalimentación bidireccional. Esto puede incluir reuniones one-on-one, encuestas de pulso y plataformas de comunicación interna que promuevan la transparencia.

➤ **Desarrollo de una cultura de colaboración y empoderamiento**

Implementar liderazgo autogestivo e inteligencia emocional desarrolla una cultura basada en la colaboración y el empoderamiento, lo cual resulta en un entorno laboral innovador y adaptable.

➤ **Fomento de innovación mediante autonomía**

Al otorgar autonomía a los colaboradores, se crea un ambiente donde los empleados sienten propiedad sobre sus proyectos y son más proactivos en la generación de soluciones creativas.

➤ **Fomento de innovación mediante autonomía**

Las organizaciones que ofrecen modelos de liderazgo flexibles y emocionalmente inteligentes se destacan en el mercado laboral, atrayendo a talentos que valoran entornos de trabajo significativos.

➤ **Liderazgo con el ejemplo**

Los líderes deben modelar el comportamiento que desean ver en sus equipos. Esto implica demostrar vulnerabilidad, admitir errores y mostrar disposición para aprender y adaptarse.

Componentes Clave y Estrategias de Implementación

Fomento de Autogestión y Delegación: Capacitar a los líderes en la definición de OKRs (Objectives and Key Results) permite delegar tareas estratégicamente, aumentando la creatividad y el sentido de ownership en los colaboradores, mientras se reduce la necesidad de supervisión directa.

Desarrollo de Habilidades Críticas: Programas de mindfulness y simulaciones fortalecen la autoconciencia y empatía, mientras talleres en comunicación efectiva y resolución de conflictos optimizan la colaboración interdepartamental, incrementando la retención de talento y mejorando la cohesión organizacional.

Feedback Continuo y Transparente: La implementación de herramientas de feedback instantáneo y reuniones trimestrales de ajuste alinean los esfuerzos hacia objetivos organizacionales, aumentando la satisfacción laboral y permitiendo ajustes oportunos en la ejecución estratégica.

Modelos Flexibles y Tecnologías de Apoyo: Adoptar plataformas digitales para facilitar la colaboración y el análisis predictivo permite una mejor gestión del talento y ahorros operativos, mientras se responde con agilidad a los cambios del mercado.

Creación de Comunidades de Práctica: Establecer espacios para que líderes compartan experiencias y mejores prácticas genera conocimiento colectivo y fomenta la adaptabilidad organizacional, construyendo equipos resilientes y colaborativos.

Casos de Éxito en la Implementación



Banco Santander: Flexiworking y desarrollo de talento

Banco Santander ha adoptado el modelo de "flexiworking" desde 2015, permitiendo a los empleados mayor autonomía en la organización de su trabajo, con flexibilidad horaria y movilidad geográfica. Esta iniciativa ha mejorado la conciliación laboral y personal, y ha reducido la burocracia interna. Además, el banco ha invertido en programas de atracción y desarrollo de talento, incorporando más de 4.500 perfiles digitales en 2023 y estableciendo centros tecnológicos en diversas ciudades para apoyar su transformación digital.



Apple: Liderazgo transformacional

Bajo la dirección de Steve Jobs, Apple adoptó un enfoque de liderazgo transformacional que inspiró a los equipos a alcanzar metas ambiciosas. Este estilo de liderazgo fomentó la autonomía y la creatividad, resultando en innovaciones significativas como el iPhone y el iPad, y elevando la satisfacción del cliente en un 48%. La capacidad de Jobs para infundir una cultura de innovación continua y motivar a su equipo fue clave para el éxito sostenido de la compañía.

Implicaciones para Latinoamérica

La promoción del liderazgo y la autonomía en los recursos humanos representa una oportunidad transformadora para Latinoamérica, una región con enormes desafíos en brechas de talento y productividad. La implementación de estas estrategias posiciona a los líderes de RRHH como agentes clave para cerrar esas brechas, fomentar el compromiso laboral y fortalecer la competitividad de las organizaciones en un mercado global dinámico.

Fomentar la autonomía en los colaboradores impulsa no solo su satisfacción, sino también su productividad y compromiso. Esto es crucial en una región donde la retención del talento sigue siendo un desafío estratégico. Empresas que priorizan estas prácticas logran un sentido de pertenencia más fuerte en sus equipos, reducen la rotación y aseguran un entorno laboral que retiene a los mejores talentos.

La autonomía y el liderazgo transformacional no solo benefician a las empresas; tienen el potencial de impulsar la innovación, una necesidad imperante en sectores que enfrentan cambios rápidos por la disrupción tecnológica. En un entorno laboral más autónomo y creativo, las organizaciones pueden responder con agilidad a las demandas del mercado, fortaleciendo su capacidad de adaptación y posicionándose como referentes en competitividad.

Finalmente, al implementar estas estrategias, las empresas crean culturas organizacionales resilientes, capaces de enfrentar y superar los desafíos económicos y sociales propios de la región. Los CHROs tienen la responsabilidad y la oportunidad de liderar este cambio, promoviendo un modelo que no solo optimiza resultados empresariales, sino que también contribuye al desarrollo económico y social de Latinoamérica. Este es el momento de actuar para transformar el futuro del talento en la región.



“El director brilla por su orquesta: su rol es empoderar, reconocer y no quitar lo que pertenece al equipo”

Inspírate y continúa aprendiendo con el episodio #350 “Liderar con Alma” con Andrés Aguirre del Podcast de Hackers del Talento



PODCAST

BIENESTAR INTEGRAL Y SOSTENIBILIDAD RESPONSABLE

Transformando la experiencia laboral

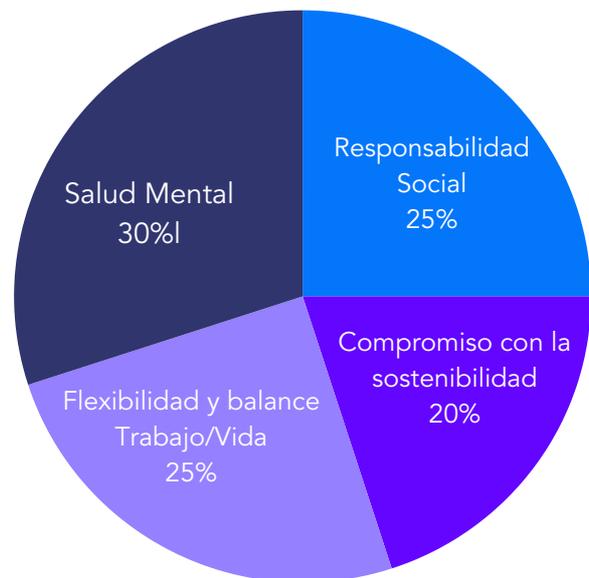
El bienestar integral y la sostenibilidad responsable redefinen las reglas del juego en el mundo laboral. Los colaboradores buscan empresas que prioricen la salud física, mental y emocional, y que actúen con propósito mediante prácticas sostenibles. Gallup (2024) destaca que el 59% de los empleados eligen permanecer en organizaciones que valoran estos principios. Incorporar bienestar y sostenibilidad no solo atrae talento de alto impacto, sino que impulsa culturas sólidas, productividad sostenible y marcas empleadoras admiradas en un mercado competitivo.

El bienestar integral y la sostenibilidad están marcando un cambio de prioridades en las organizaciones. Según Deloitte (2024)¹, el 74% de los líderes empresariales reconocen que sus empleados ahora exigen un enfoque más profundo en salud física, mental y compromiso social. Este giro es impulsado por tres factores clave: el impacto de la pandemia en la salud mental, las demandas de acción frente al cambio climático y el crecimiento de las generaciones Millennials y Gen Z, que priorizan trabajar en empresas alineadas con sus valores.

El concepto de "rendimiento humano" refuerza la relación directa entre bienestar, compromiso y productividad. Empresas que invierten en estos aspectos reportan una reducción del 23% en rotación voluntaria y un aumento del 19% en desempeño, según un informe de Gallup (2024). En América Latina, donde los niveles de estrés laboral son de los más altos globalmente, estas iniciativas representan una oportunidad para transformar no solo los resultados organizacionales, sino también la calidad de vida de los colaboradores.

Esta tendencia es un requisito competitivo, empresas que ignoran estos factores enfrentan mayores índices de rotación, costos de reemplazo y una pérdida de atractivo para el talento de alto potencial.

Preferencia de los colaboradores sobre bienestar y sostenibilidad (Deloitte 2024)



Indicadores

1. Deloitte. (2024). *Tendencias Globales de Capital Humano 2024*. Disponible en [Tendencias Globales de Capital Humano 2024](#)

Retos Estratégicos

1. Reconstrucción de la Cultura Organizacional

Adoptar una cultura que priorice bienestar integral y sostenibilidad requiere un cambio radical en mentalidad y prácticas. Muchas organizaciones siguen atrapadas en paradigmas de productividad a corto plazo, lo que genera desconexión entre los valores de los colaboradores y las prioridades empresariales.

Estrategia Transformadora

Modelo de liderazgo transformador

Implementar programas de formación intensiva para que los líderes adopten comportamientos ejemplares y sean catalizadores del cambio.

Cultura basada en datos

Medir y recompensar la coherencia cultural con métricas claras, como encuestas de compromiso alineadas con valores organizacionales.

Impacto esperado

Empresas que lideran con coherencia cultural:



2. Medición del Impacto del Bienestar

La falta de indicadores adecuados para evaluar bienestar integral y sostenibilidad frena la inversión y dificulta justificar beneficios cualitativos ante stakeholders.

Estrategia transformadora

Nuevas métricas accionables

Diseñar KPIs que incluyan índices de resiliencia, bienestar emocional y conexión propósito-empleado.

Integración tecnológica

Utilizar herramientas de inteligencia artificial para correlacionar bienestar con resultados como retención y rentabilidad.

Impacto esperado

Empresas con métricas robustas reportan un retorno de inversión en programas de bienestar del 3:1, según Deloitte (2024).

Fuente: Harvard Business Review y McKinsey & Company (2024)

3. Gestión Eficiente de Recursos

Invertir en bienestar personalizado y sostenibilidad implica costos iniciales significativos que pueden ser percibidos como riesgosos en entornos de presupuestos ajustados.

Estrategia Transformadora

Implementación Incremental

Priorizar iniciativas de alto impacto con bajo costo inicial, como plataformas digitales de bienestar.

Colaboraciones estratégicas

Aliarse con startups y ONGs para co-crear programas sostenibles que optimicen recursos.

Impacto Esperado



Fuente: Harvard Business Review y MacKinsey & Company (2024)

Oportunidades Estratégicas

1. Magnetismo para Talento Top

El 60% de los colaboradores en América Latina eligen empleadores que lideren con propósito, priorizando el bienestar y la sostenibilidad (Gallup, 2024).

Estrategia Innovadora

Experiencias personalizadas

Diseñar programas de salud y flexibilidad que se adapten a las necesidades específicas de cada generación.

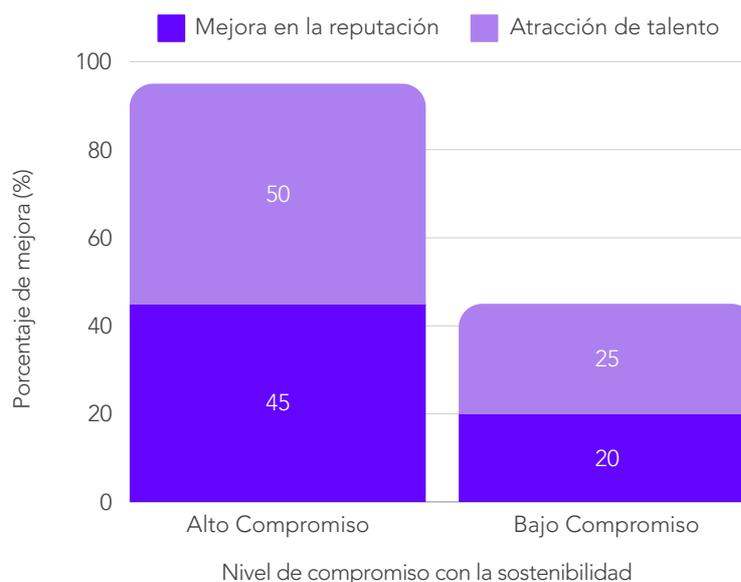
Posicionamiento como empleador de elección

Comunicar estos esfuerzos a través de estrategias de marca empleadora en redes y canales digitales.

Impacto Esperado



Beneficios de la Sostenibilidad en Reputación Corporativa y Atracción de Talento
Fuente: Forbes (2024)



2. Diferenciación a través de Sostenibilidad

Ser percibido como una organización que lidera en sostenibilidad refuerza tanto la confianza de los clientes como la lealtad de los colaboradores.

Estrategia Innovadora

Certificaciones de Impacto

Obtener sellos como Empresa B y publicar resultados concretos en sostenibilidad.

Autenticidad en Comunicación

Mostrar historias reales de impacto positivo, fortaleciendo el vínculo emocional con stakeholders.

Programas de Bienestar Personalizado

De acuerdo a cada empleado contar con soluciones que impulsen su salud física, mental, financiera, entre otras



Impacto Esperado

Forbes (2024) indica que las empresas con una reputación sólida en sostenibilidad :



3. Potenciación de Productividad y Compromiso

Ambientes saludables no solo reducen el ausentismo, sino que maximizan el desempeño.

Estrategia Innovadora

Tecnología predictiva

Integrar plataformas que detecten estrés organizacional en tiempo real y permitan intervenciones tempranas.

Neuroarquitectura

Diseñar espacios laborales que promuevan creatividad y bienestar, como áreas colaborativas con luz natural y zonas verdes.

Impacto Esperado

Organizaciones que priorizan estos elementos reportan:



Casos de Éxito en la Implementación

La implementación de programas de bienestar integral en la gestión de recursos humanos ha demostrado ser efectiva en diversas organizaciones. A continuación, se presentan algunos casos destacados planteados por el portal español CINCO DÍAS.²



Banco Santander: gestión del talento como pilar estratégico:

Banco Santander ha transformado su cultura empresarial enfocándose en la gestión del talento. La entidad implementó el programa "flexiworking" para mejorar la organización y conciliación de sus empleados, promoviendo la movilidad, flexibilidad horaria y reducción de burocracia. En 2023, incorporó 4.500 perfiles digitales y cuenta con 27.500 perfiles STEM en Europa y América, apoyando su estrategia digital.



Solunion y Triodos Bank: Enfoque en la salud mental

Empresas como Solunion y Triodos Bank han implementado servicios de acompañamiento y consultas psicológicas para sus empleados, respectivamente. Estas iniciativas buscan crear entornos psicológicamente seguros y apoyar la salud mental de los trabajadores, especialmente tras la pandemia.



ILUSTRE COLEGIO
DE LA ABOGACÍA
DE MADRID

Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid (ICAM): Kit de salud mental

El ICAM lanzó el "Kit ICAM de la Salud Mental" para apoyar la salud mental de los abogados. Este kit incluye materiales educativos y un plan para la desconexión digital, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal. Además, establece pautas para limitar el uso de correos electrónicos fuera del horario laboral y crear protocolos de activación para emergencias.

MEDIASETespaña.

Mediaset España: Programas de salud y bienestar

Mediaset España ofrece cursos de autoformación sobre diversos temas de salud y bienestar, incluyendo iniciativas enfocadas en primeros auxilios, prevención de enfermedades y vacunación. La compañía también implementó un servicio de atención psicológica para sus empleados, en línea con su estrategia de bienestar global.

2. Gestión del talento, clave del éxito y la transformación | Disponible en: https://cincodias.elpais.com/extras/2024-09-30/gestion-del-talento-clave-del-exito-y-la-transformacion.html?utm_source=chatgpt.com

Implicaciones para la Región

En América Latina, la implementación de programas de bienestar integral tiene un impacto transformador que trasciende las organizaciones y contribuye al desarrollo social y económico de la región. En un contexto marcado por altos niveles de estrés laboral, desigualdad y desafíos competitivos, estas iniciativas se posicionan como una estrategia esencial para construir empresas más humanas, resilientes y sostenibles.

El bienestar integral redefine la relación entre colaboradores y organizaciones, promoviendo culturas laborales que priorizan el cuidado físico, mental y emocional. Esto no solo incrementa el compromiso y la retención del talento hasta en un 40%, sino que también mejora el desempeño organizacional en un 30% (Informe Consejo Privado de Competitividad 2024), según datos regionales. Estas transformaciones generan culturas resilientes que fortalecen a las empresas desde su núcleo, incrementando su capacidad de adaptación a entornos volátiles.

Además, el impacto de estas estrategias se extiende al desarrollo social, fomentando entornos laborales inclusivos que reducen desigualdades y mejoran la calidad de vida. Empresas que invierten en bienestar actúan como agentes de cambio, cerrando brechas de equidad y construyendo comunidades más cohesionadas y equitativas. Estas acciones refuerzan la cohesión social al establecer un equilibrio entre el bienestar individual y colectivo.

Desde una perspectiva económica, priorizar el bienestar se traduce en una ventaja competitiva tangible. Las organizaciones logran reducir costos asociados al ausentismo y la rotación en un 20% y 40%, respectivamente, mientras incrementan su productividad. En mercados regionales caracterizados por desigualdad y alta rotación, estas estrategias consolidan a las empresas como líderes en sus sectores y las posicionan como empleadores de elección.



PODCAST

Es momento de movernos de un enfoque de 'beneficios reactivos' a 'estrategias preventivas', diseñadas para optimizar el tiempo de salud de las personas."

"El bienestar no se trata solo de programas: es una cultura donde los colaboradores se sienten valorados y apoyados integralmente."
Bienestar integral – Episodio 396. The evolution of HR – Dean Carter (ex CHRO de Patagonia, hoy en Modern Executive).



TALENTO RESILIENTE

Fortalecer en la incertidumbre y crecer en la adversidad.

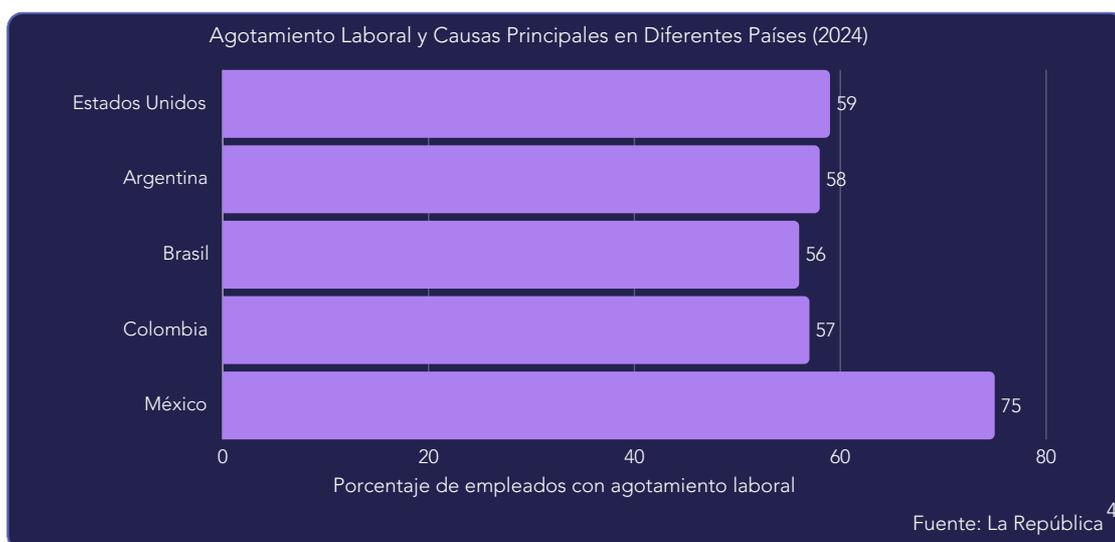
El talento resiliente se ha convertido en el eje estratégico para enfrentar un entorno laboral cada vez más incierto y complejo. Más que habilidades técnicas, las organizaciones necesitan colaboradores con la capacidad de adaptarse, recuperarse y prosperar frente a cambios y desafíos constantes. Según un informe de McKinsey (2024), las empresas con equipos resilientes son un 32% más eficaces en su capacidad de responder a crisis, lo que refuerza su competitividad y sostenibilidad.

Cultivar la resiliencia en el talento no solo implica desarrollar competencias individuales, como la adaptabilidad y la inteligencia emocional, sino también construir culturas organizacionales que promuevan el bienestar, el aprendizaje continuo y la cohesión en equipos diversos. Este enfoque es clave para que las organizaciones de Latinoamérica fortalezcan su posición en el mercado global, reduciendo las brechas de talento y generando una ventaja competitiva sostenible.

Análisis del concepto de riesgo saludable en el entorno de incertidumbre

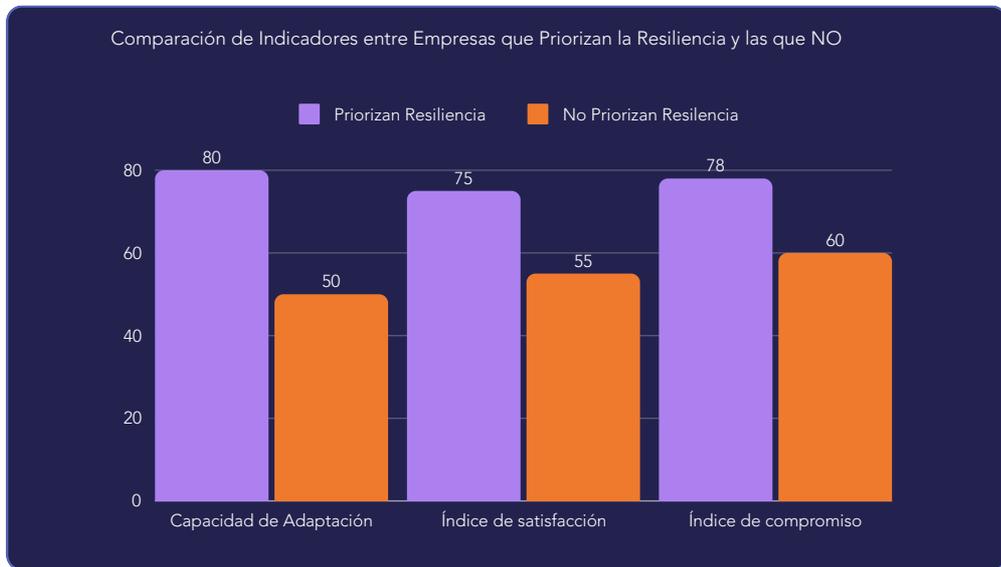
Entre los años 2023 y 2024, el entorno empresarial ha estado marcado por la rápida aceleración de la inteligencia artificial (IA), la digitalización y cambios significativos en el mercado global. Estos factores han transformado el panorama laboral, pero también han introducido nuevos desafíos en términos de estrés y agotamiento laboral.

Según un informe de Mercer³, el 82% de los colaboradores muestran preocupación por el agotamiento laboral, lo que evidencia la urgencia de estrategias que promuevan la resiliencia y el bienestar en entornos de alta presión. Esta situación subraya la necesidad de construir una "cultura de riesgo saludable" en las organizaciones, en la que los colaboradores puedan enfrentar riesgos y desafíos sin que su bienestar se vea comprometido.



3.Mercer. (2024). 2024 Global Talent Trends Report. Disponible en <https://www.mercer.com/insights/people-strategy/future-of-work/good-work-framework/>

4.La República. (2024). Con más de 57%, Colombia supera la media de estrés laboral en toda Latinoamérica. Disponible en <https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/con-mas-de-57-colombia-supera-la-media-de-estres-laboral-en-toda-latinoamerica-3381914>



Fuente: Deloitte 2024⁵ y McKinsey & Company. (2024)⁶

Definición y Fundamentos del Riesgo Saludable

El riesgo saludable implica fomentar una actitud hacia el riesgo que combine la exploración de oportunidades y el aprendizaje continuo, pero con un enfoque en la protección del bienestar de los colaboradores. En lugar de evitar el riesgo, una cultura de riesgo saludable reconoce su presencia y lo maneja proactivamente, apoyando a los colaboradores y líderes para que tomen decisiones informadas y para que gestionen situaciones inciertas sin sobrepasar sus límites.

La creación de una cultura de riesgo saludable se basa en varios principios clave:



> Conciencia y aceptación del riesgo

Reconocer que el riesgo es una constante en el entorno actual y que puede ser una oportunidad de crecimiento.



> Énfasis en el bienestar y la salud mental

Asegurar que los colaboradores dispongan de los recursos necesarios para gestionar el estrés y evitar el burnout.



> Empoderamiento y autonomía

Permitir que los colaboradores tomen decisiones en un marco seguro que les dé la confianza para asumir riesgos calculados.

5. Deloitte. (2024). 2024 Deloitte HR Trends Report. Disponible en <https://www.deloitte.com/es/es/issues/work/tendencias-capital-humano.html>

6. McKinsey & Company. (2024). Technology Trends Outlook 2024. Disponible en <https://www.mckinsey.com/industries/technology/our-insights/technology-trends-outlook-2024>

La importancia de una Cultura de Riesgo Saludable

Resiliencia organizacional y adaptabilidad al cambio

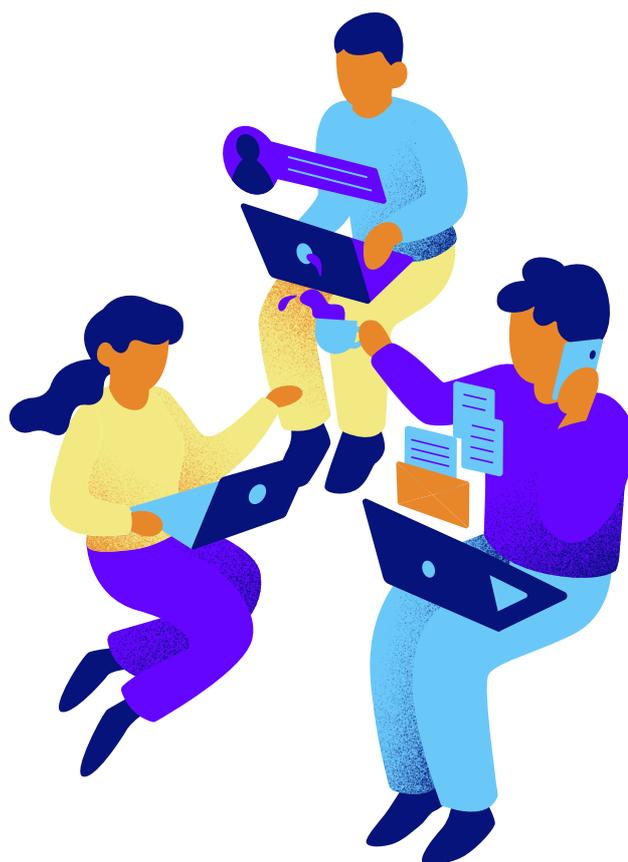
En un contexto de incertidumbre, las empresas que fomentan el riesgo saludable desarrollan una fuerza laboral resiliente que no solo enfrenta los desafíos, sino que aprende y se fortalece a partir de ellos. Un enfoque en el riesgo saludable permite que los colaboradores vean las situaciones complejas como oportunidades de aprendizaje, lo cual es fundamental para mejorar la resiliencia organizacional. Esto es particularmente importante dado que, como destaca el State of the Global Workplace: 2024 Report de Gallup⁷, la satisfacción y el compromiso de los colaboradores están directamente relacionados con su percepción de apoyo en momentos de cambio e incertidumbre.

Gestión del estrés y bienestar en entornos de alta presión

El concepto de riesgo saludable también permite una gestión efectiva del estrés, lo que es fundamental para reducir el riesgo de agotamiento laboral. Según un informe de Deloitte⁸ sobre tendencias de talento humano, las empresas que invierten en prácticas de bienestar mental, como el mindfulness y la resiliencia emocional, observan una reducción significativa en el burnout. Estas prácticas promueven una cultura donde el riesgo y la presión no son agentes de desgaste, sino de desarrollo personal y profesional.

Innovación y creatividad en entornos seguros

La capacidad de asumir riesgos de manera segura permite que los colaboradores sean más innovadores y creativos. Cuando los colaboradores se sienten apoyados en sus decisiones y protegidos frente al fracaso, están más dispuestos a probar nuevas ideas y buscar soluciones creativas a problemas complejos. La investigación de Gallup sugiere que las culturas organizacionales que respaldan la innovación a través de una toma de riesgos responsable logran niveles superiores de satisfacción y resultados empresariales positivos.



7. Gallup. (2024). State of the Global Workplace: 2024 Report. Disponible en <https://www.gallup.com/workplace/353535/state-global-workplace.aspx>

8. Deloitte. (2024). 2024 Deloitte HR Trends Report. Disponible en <https://www.deloitte.com/es/es/issues/work/tendencias-capital-humano.html>

Estrategias para implementar una Cultura de Riesgo Saludable

✦ **Conciencia sobre el riesgo**
Capacitar a los colaboradores en la evaluación y gestión del riesgo, desarrollando habilidades como pensamiento crítico y toma de decisiones en presión.

✦ **Recursos para bienestar emocional**
Invertir en programas de apoyo emocional, coaching y mindfulness para mejorar la salud mental y crear un entorno que priorice el bienestar.

✦ **Transparencia y comunicación**
Promover un diálogo abierto para que los colaboradores expresen sus errores e inquietudes sin temor, transformando el fracaso en aprendizaje.

✦ **Límites claros y expectativas**
Definir parámetros de riesgo que permitan a los equipos tomar decisiones confiadas y alineadas con los objetivos organizacionales.

Retos y Oportunidades

Desarrollar una cultura de resiliencia organizacional implica enfrentar diversos desafíos, pero también abre oportunidades significativas que pueden consolidar una ventaja competitiva. A continuación, se profundizan los principales retos y oportunidades para implementar esta estrategia, con referencias actualizadas.



Retos y Acciones Estratégicas

1. Resistencia al cambio

El desarrollo de resiliencia y antifragilidad enfrenta barreras culturales, especialmente en entornos con estructuras tradicionales. Un informe de Mercer (2024) revela que el 50% de los directivos están preocupados por la capacidad de sus equipos para adaptarse y adquirir competencias críticas como la flexibilidad cognitiva y la inteligencia emocional.

Acción estratégica: Capacitación práctica en resiliencia y antifragilidad: Diseñar talleres que incluyan simulaciones de escenarios complejos y ejercicios de resolución de problemas. Estas actividades deben exponer a los equipos a situaciones de alta presión y fomentar habilidades para convertir desafíos en aprendizajes. Por ejemplo, simulaciones de crisis empresariales pueden ayudar a los líderes a identificar oportunidades ocultas en momentos de incertidumbre.

2. Culturas organizacionales tradicionales

Las jerarquías rígidas y la falta de apoyo emocional limitan la innovación y la adaptabilidad. Según Deloitte (2024), las organizaciones con estructuras de control enfrentan un 30% más de dificultades para implementar políticas de flexibilidad y bienestar.

Acción estratégica: Transformación cultural hacia la antifragilidad: Implementar programas de cambio organizacional que promuevan estructuras más horizontales. Esto incluye crear políticas que incentiven la toma de decisiones autónomas y el aprendizaje iterativo. Por ejemplo, establecer equipos multidisciplinarios con autonomía para manejar proyectos clave permite probar enfoques más flexibles y mejorar la capacidad adaptativa de la organización.

3. Brechas en habilidades blandas

La inteligencia emocional y la flexibilidad cognitiva siguen siendo competencias insuficientemente desarrolladas en los programas tradicionales. McKinsey (2024) destaca que un 40% de las organizaciones consideran estas habilidades críticas para enfrentar entornos dinámicos, pero aún no las priorizan en sus capacitaciones.

Acción estratégica: Talleres de resiliencia cognitiva: Incorporar actividades específicas para desarrollar habilidades como pensamiento crítico, resolución de problemas y adaptabilidad mental. Las dinámicas pueden incluir debates sobre escenarios cambiantes y la práctica de adoptar múltiples perspectivas frente a un mismo problema, fomentando una mentalidad más flexible y ágil.



Oportunidades y Acciones Clave

1. Generación de ventaja competitiva sostenible

La resiliencia y la antifragilidad otorgan a las empresas una capacidad única para prosperar en la incertidumbre. Según Mercer (2024), las organizaciones que priorizan políticas de desarrollo resiliente reportan un 30% más de innovación en comparación con sus pares.

Acción estratégica: Cultura de aprendizaje continuo: Crear espacios específicos de aprendizaje, como programas de mentoring y proyectos piloto. Estos espacios permiten a los colaboradores compartir experiencias y explorar soluciones innovadoras. Por ejemplo, el desarrollo de laboratorios de innovación interna puede generar propuestas disruptivas mientras fomenta el aprendizaje experimental.

2. Incremento del compromiso y la autonomía

Colaboradores empoderados son más productivos y leales. Según Gallup (2024), el apoyo organizacional reduce el burnout en un 35% y aumenta la retención en un 25%.

Acción estratégica: Liderazgo antifrágil: Capacitar a líderes para que desarrollen habilidades de empatía, comunicación transparente y apoyo emocional. Esto puede incluir coaching grupal, talleres de liderazgo resiliente y capacitaciones en escucha activa, asegurando que los líderes no solo guíen, sino que también empoderen a sus equipos.

3. Innovación desde la resiliencia

Un entorno que respalde la toma de riesgos calculados impulsa la creatividad. Gallup (2024) señala que las culturas organizacionales que promueven la resiliencia logran un 20% más de éxito en sus iniciativas de innovación.

Acción estratégica: Reconocimiento a la antifragilidad: Establecer programas de recompensas que destaquen a colaboradores y equipos que conviertan desafíos en oportunidades. Por ejemplo, implementar un sistema de premios trimestrales para los proyectos más innovadores nacidos de condiciones adversas, reforzando así una cultura de resiliencia.



Impacto LATAM

Impacto de la Resiliencia del Talento en la Competitividad de América Latina

La resiliencia del talento se presenta como una ventaja estratégica para América Latina en su camino hacia una mayor competitividad global. En un entorno caracterizado por la alta incertidumbre económica, tecnológica y social, desarrollar talento resiliente se convierte en una herramienta esencial para enfrentar los desafíos. Según el Informe Nacional de Competitividad 2024-2025, uno de los mayores retos en la región es la limitada productividad del trabajo, que en Colombia es solo el 31% de la de Estados Unidos, y el rezago en habilidades clave necesarias para responder a las demandas de sectores estratégicos como tecnología, manufactura avanzada y servicios.

La resiliencia no solo permite a los colaboradores adaptarse a estos retos, sino también prosperar en ellos. Al integrar habilidades como la flexibilidad cognitiva, la antifragilidad y la capacidad de aprendizaje continuo, los trabajadores pueden responder de manera proactiva a los cambios del mercado laboral y a la presión de la transformación digital. Este enfoque ayuda a cerrar la brecha de productividad y fortalece la capacidad de las organizaciones para innovar y competir en mercados globales.

Además, la resiliencia es clave para contrarrestar la rotación laboral en sectores críticos. Según el informe, el costo de reemplazar empleados es significativo y afecta la sostenibilidad de las empresas. Los colaboradores resilientes, al sentirse apoyados y empoderados, están más comprometidos, lo que no solo reduce la rotación, sino que también mejora los resultados financieros de las organizaciones.

En resumen, la resiliencia del talento latinoamericano es una oportunidad transformadora para la región. No se trata solo de responder a los desafíos actuales, sino de crear una fuerza laboral ágil y competitiva capaz de impulsar la productividad y garantizar un crecimiento sostenible a largo plazo. Este enfoque posiciona a América Latina como un actor global que aprovecha su potencial humano para liderar en sectores estratégicos y responder a los desafíos del futuro.



PODCAST

"Ser resiliente significa transformar los fracasos en cimientos para nuevos logros."

"La verdadera fuerza está en hacer que las cosas pasen, incluso cuando el entorno es adverso."

[Inspírate y continúa aprendiendo con el episodio #352 "Región y Liderazgo" con Alfonso Reyes \(Universidad de Ibagué\)](#)



PASAPORTE DE HABILIDADES

La evolución hacia trayectorias profesionales no lineales

La transformación de las trayectorias profesionales hacia modelos no lineales, o "Carreras Espagueti", responde a la demanda de una fuerza laboral que valora la flexibilidad, los procesos de aprendizaje continuo y la capacidad de adaptarse a roles diversos dentro de la organización.

Según McKinsey (2024), las organizaciones que promueven trayectorias profesionales no lineales tienen mayores tasas de retención de talento y mejoran su adaptabilidad ante los cambios del mercado. En un contexto donde el 60% de los colaboradores buscan experiencias laborales multidisciplinares, los nuevos caminos en la carrera profesional refuerzan la resiliencia y competitividad organizacional.

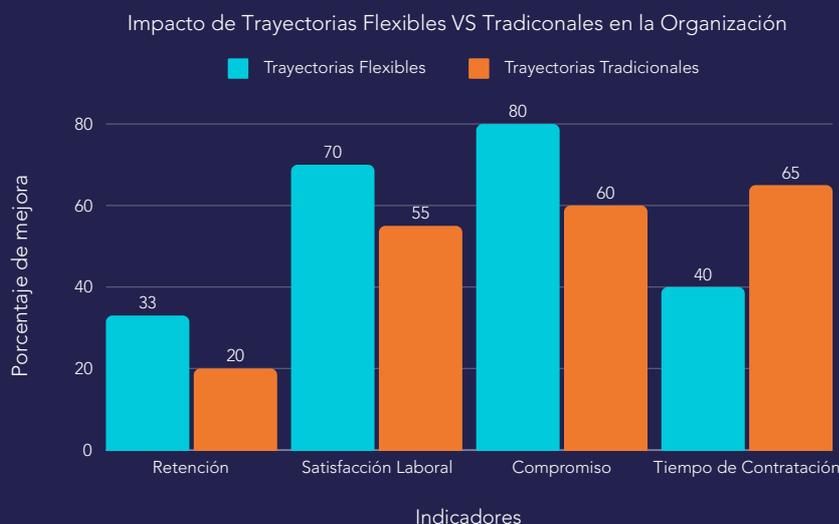
La disrupción tecnológica y el cambio acelerado en el mercado están impulsando la evolución hacia trayectorias no lineales, permitiendo a los colaboradores desarrollar un "portafolio de habilidades". Esto les facilita cambiar de roles y explorar diversas trayectorias dentro de una misma organización.

La encuesta de Gartner (2024) señala que las organizaciones que ofrecen trayectorias flexibles

incrementan la retención en un 33% y mejoran la satisfacción laboral, especialmente entre colaboradores de alto potencial. Además, el informe de Workday Global Workforce Report revela que la movilidad interna mejora el compromiso y reduce el tiempo de contratación para roles críticos, generando una ventaja competitiva significativa.

Impacto de Trayectorias Flexibles vs. Tradicionales en la Organización

Con base en los reportes de Gartner y Workday citados previamente, el siguiente gráfico presenta un análisis comparativo entre trayectorias profesionales flexibles y tradicionales en cuatro indicadores clave: retención de talento, satisfacción laboral, compromiso de los colaboradores y tiempo de contratación.



Fuente: Gartner (2024), Workday Global Workforce Report (2024)

Con base en la información hay 4 datos clave de contar trayectorias flexibles:



Impacto en las Habilidades

De acuerdo con el documento “Informe de Tendencias Globales de Aprendizaje y Habilidades” (Udemy Business 2025)⁹, para el desarrollo de habilidades en entornos organizacionales se identifican los cuatro elementos claves:

- **Desarrollo y Validación como Pilares Clave:** El pasaporte de habilidades requiere desarrollo y validación continua para asegurar competencias aplicables en entornos dinámicos. Entre 2015 y 2023, las habilidades laborales cambiaron un 25%, y se espera que esta tasa se duplique para 2027. Udemy señala que “la simple instrucción no basta: es esencial practicar, identificar áreas de mejora y recibir coaching”, combinando educación, experiencia y exposición para mejorar el desempeño.
- **Personalización y Adaptabilidad:** La IA generativa permite personalizar el aprendizaje, alineándolo con necesidades específicas y facilitando la adaptación a cambios tecnológicos. Su adopción se duplicó en los últimos diez meses, y 2/3 de las organizaciones están incrementando inversiones en esta tecnología debido a su valor.



9. [Informe de tendencias globales de aprendizaje y habilidades 2025 - Udemy Business](#)

- **Reformulación de Habilidades de Liderazgo:** Los líderes enfrentan un entorno tecnológico cambiante y transformaciones drásticas en la fuerza laboral. Según PwC, más del 50% de los empleados globales perciben múltiples cambios simultáneos, lo que, según Gartner, genera fatiga y menor disposición a quedarse. Además, un 65% de los ejecutivos no tiene las habilidades necesarias para liderar una transformación de IA generativa, según Accenture.
- **Certificación y Ecosistemas Transparentes:** Credenciales digitales como insignias son esenciales para validar competencias, mejorar empleabilidad y fomentar ecosistemas laborales integrados. Estas estrategias son clave para gestionar talento ágil y adaptable en mercados volátiles como los latinoamericanos.

Retos y Oportunidades

1. Transformación cultural : Adoptar trayectorias no lineales requiere un cambio profundo en la mentalidad organizacional. Los líderes deben pasar de enfoques tradicionales a modelos que valoren la adaptabilidad y la diversidad de experiencias. Según PwC (2024), el 65% de los ejecutivos consideran que sus organizaciones carecen de la agilidad cultural necesaria para liderar en entornos disruptivos. Este desafío implica reformar sistemas de evaluación, recompensando la capacidad de los colaboradores para aprender y crecer en roles diversos.

Impacto esperado: Organizaciones con culturas que fomentan trayectorias flexibles reportan un aumento del 30% en la retención de talento clave.



2. Infraestructura tecnológica para movilidad interna: La movilidad interna eficaz depende de plataformas avanzadas que permitan mapear habilidades, identificar brechas y gestionar el talento en tiempo real. Según IBM Institute for Business Value, el 72% de las empresas que utilizan inteligencia artificial en sus sistemas de talento logran una reducción significativa en las brechas de habilidades.

Impacto esperado: Implementar herramientas basadas en IA reduce el tiempo de asignación de roles estratégicos en un 40%, maximizando la productividad y la eficiencia.

3. Gestión del trabajo distribuido: En un mundo laboral cada vez más remoto, mantener la cohesión en equipos distribuidos es un reto significativo. Atlassian (2023) destaca que las organizaciones que invierten en herramientas de colaboración digital mejoran la eficiencia operativa en un 30% y aumentan la satisfacción del equipo.

Impacto esperado: Equipos bien conectados mediante tecnología incrementan la productividad y reducen errores asociados a la comunicación.

Oportunidades Estratégicas

1. Atracción y retención de talento clave: Las trayectorias flexibles son especialmente atractivas para Millennials y Generación Z, quienes priorizan el aprendizaje continuo y las oportunidades de desarrollo interno. Forbes (2024) informa que el 40% de los colaboradores con acceso a movilidad interna sienten un compromiso más fuerte con su organización, lo que reduce significativamente la rotación.

Impacto esperado: Una estrategia robusta de movilidad interna puede disminuir los costos de contratación en un 30%.



2. Impulso a la innovación y resiliencia organizacional: La diversidad de habilidades y experiencias fortalece la capacidad de las organizaciones para adaptarse a cambios externos. Según Deloitte (2024), las empresas con trayectorias flexibles reportan un aumento del 22% en la generación de ideas innovadoras.

Impacto esperado: Colaboradores multidisciplinares aumentan la resiliencia organizacional y aceleran la implementación de soluciones disruptivas.

3. Optimización de recursos mediante IA: La inteligencia artificial permite una gestión más precisa del talento, identificando necesidades de formación y alineando las habilidades con los objetivos estratégicos. Según McKinsey (2024), estas tecnologías reducen los tiempos de contratación para roles críticos en un 40%.

Impacto esperado: Equipos más alineados logran una mayor eficiencia operativa, optimizando la asignación de recursos humanos.



Componentes Clave y Estrategias de Implementación

Para desarrollar trayectorias profesionales flexibles, es esencial implementar herramientas y prácticas estratégicas que integren tecnología, aprendizaje continuo y movilidad interna. En el ámbito del mapeo de habilidades y el aprendizaje continuo, se identifican **cuatro componentes clave** que permiten una gestión efectiva del talento en entornos dinámicos:

1. Mapeo de habilidades y aprendizaje continuo: El mapeo de habilidades es el cimiento de las trayectorias flexibles. Permite a las organizaciones identificar brechas, optimizar la asignación de recursos y conectar las capacidades de los colaboradores con las necesidades estratégicas del negocio. Hay 3 componentes clave:



Casos Destacados



LinkedIn
Talent Insights:
Ayuda a mapear habilidades y anticipar cambios en roles clave, asegurando transiciones fluidas hacia nuevos puestos.

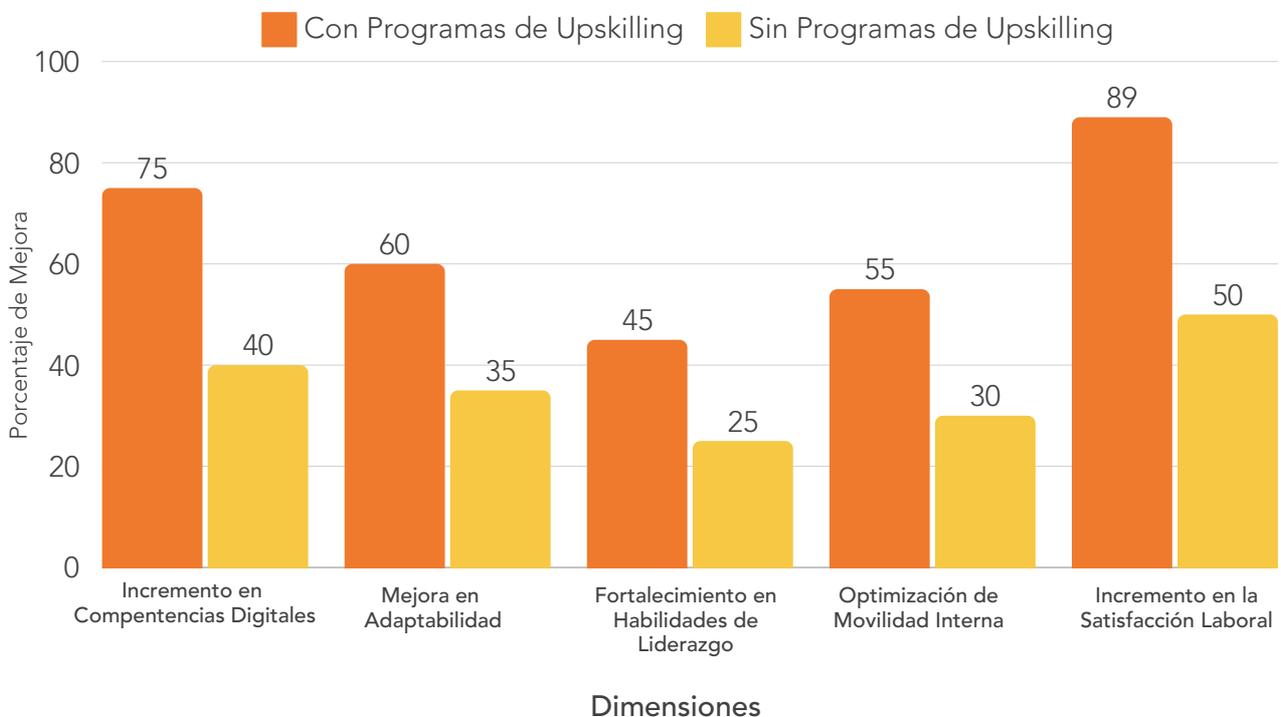


visier
Reduce el tiempo de cobertura de roles críticos mediante recomendaciones predictivas basadas en datos masivos.

2. Programas de upskilling y reskilling personalizados : El aprendizaje continuo asegura que los colaboradores estén preparados para afrontar disrupciones tecnológicas y cambios en el mercado. Ver gráfico para entender el impacto sobre cómo estos programas fortalecen competencias digitales, liderazgo y adaptabilidad. Hay 3 componentes clave:

Fortalecimiento de competencias digitales	Personalización del aprendizaje:	Movilidad interna:
Organizaciones como Workday han implementado capacitaciones en áreas críticas como inteligencia artificial generativa y ciberseguridad, garantizando un 70% de satisfacción laboral entre los colaboradores capacitados.	La integración de plataformas adaptativas, como UdeMy Business, permite a los colaboradores avanzar a su propio ritmo, alineando sus metas profesionales con las necesidades organizacionales.	Según McKinsey, la movilidad interna bien gestionada reduce los costos de contratación en un 30% al aprovechar al máximo el talento interno.

Fortalecimiento de competencias digitales



Casos Destacados



workday

Sus programas de upskilling enfocados en habilidades digitales han incrementado la productividad organizacional en un 22%.



udemy business™

Ofrece rutas de aprendizaje personalizadas que mejoran la retención y el compromiso laboral.

3. Movilidad interna estratégica: La movilidad interna conecta a los colaboradores con proyectos, roles y oportunidades de desarrollo que maximizan su impacto y alinean sus aspiraciones con los objetivos organizacionales. Tres componentes clave:

Conexión con roles estratégicos:

Plataformas como Visier y LinkedIn Jobs facilitan la identificación de oportunidades internas que aprovechan el potencial de los colaboradores.

Prevención de deserción

Tecnologías como Humu envían recordatorios personalizados que refuerzan el compromiso y alineamiento cultural, reduciendo el riesgo de rotación en un 20%.

Impacto en la retención

Según Workday, las organizaciones con alta movilidad interna mejoran la retención en un 33% y el compromiso laboral en un 25%.

Casos Destacados



humu

Ayuda a prevenir la rotación de talento clave mediante recordatorios que fortalecen el bienestar y la alineación cultural.



visier

Identifica patrones de deserción y propone intervenciones proactivas para reducir riesgos.

Indicadores Clave de Desempeño (KPIs)

Para medir el impacto de estas estrategias, se proponen los siguientes KPIs:

- 1 **Tasa de retención de talento clave:** Mide la permanencia de colaboradores en roles estratégicos.
- 2 **Satisfacción laboral:** Evalúa el impacto de los programas de desarrollo en el bienestar y compromiso de los colaboradores.
- 3 **Tiempo promedio de contratación:** Monitorea la reducción en tiempos para cubrir roles críticos mediante la movilidad interna

La implementación de estas estrategias posiciona a las organizaciones como líderes en la gestión del talento, incrementando la resiliencia, productividad y satisfacción laboral. Empresas como LinkedIn, Workday y Visier han demostrado que integrar tecnología y aprendizaje continuo no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también garantiza la sostenibilidad en un mercado laboral en constante cambio.

“ El futuro del trabajo exige una fuerza laboral ágil y preparada; estas herramientas y estrategias son el camino para construir organizaciones resilientes y competitivas. - Ricardo Pineda , CEO Hackers del Talento ”

Caso de Éxito: Canva y el Pasaporte de Habilidades

En 2020, Canva enfrentó un desafío común en las empresas de rápido crecimiento: ¿cómo asegurarse de que el talento interno siga siendo su mayor fortaleza en un entorno tan dinámico? En lugar de buscar soluciones tradicionales, Canva decidió innovar con un enfoque disruptivo: el "Pasaporte de Habilidades". Este sistema no solo ayudó a documentar las competencias de los colaboradores, sino que también se convirtió en un puente entre el potencial individual y las necesidades estratégicas de la organización.

El Problema

Imagina a Emily, una diseñadora gráfica en Canva con cinco años de experiencia. Durante su tiempo en la empresa, Emily desarrolló habilidades de liderazgo y gestión de proyectos que no eran visibles en su descripción de puesto. A pesar de su talento, Emily sentía que su crecimiento profesional estaba limitado, y Canva estaba perdiendo la oportunidad de aprovechar su potencial.

12 Comportamientos y Habilidades Clave

Manualidades

- Proporciona experiencia técnica
- Ofrece valor a los clientes
- Resuelve Problemas

Coaching y Liderazgo

- Proporciona experiencia técnica
- Ofrece valor a los clientes
- Resuelve Problemas



Comunicación

- Proporciona experiencia técnica
- Ofrece valor a los clientes
- Resuelve Problemas

Estrategia

- Proporciona experiencia técnica
- Ofrece valor a los clientes
- Resuelve Problemas

La Solución : Pasaporte de Habilidades

Con el Pasaporte de Habilidades, Emily pudo registrar y visualizar todas sus competencias adquiridas a lo largo de su trayectoria en Canva. Esta herramienta documenta habilidades esenciales como colaboración, construcción de relaciones y manejo de la complejidad, dándole a los líderes una visión clara de las capacidades de cada empleado.

Los Resultados

Movilidad Interna Transformadora:

El Pasaporte permitió identificar rápidamente a Emily como candidata ideal para liderar un proyecto estratégico, cubriendo un rol clave sin necesidad de contrataciones externas..

Impacto:

Reducción del

30%

En los tiempos de transición entre roles estratégicos.

Desarrollo Personalizado:

El sistema detectó que Emily necesitaba formación en inteligencia emocional para su nuevo rol, diseñando un programa de capacitación adaptado a sus necesidades

Impacto:

Incremento del

25%

En la satisfacción laboral y retención de talento clave.

Contratación Basada en Competencias: Para contrataciones externas, Canva priorizó habilidades sobre credenciales tradicionales, diversificando su fuerza laboral y alineando talentos con las necesidades del equipo.

Impacto:

Disminución del

20%

en costos de contratación y aumento significativo en la diversidad del equipo.

Adaptabilidad Organizacional: El Pasaporte facilitó la reasignación ágil de colaboradores como Emily, maximizando el impacto de sus habilidades en proyectos críticos.

Impacto:

Mejora en la capacidad de respuesta ante cambios del mercado, consolidando el liderazgo de Canva en su sector.

En conclusión: el pasaporte de habilidades empoderó a colaboradores, y también demostró ser una herramienta estratégica para Canva. Al conectar el desarrollo personal con los objetivos empresariales, la compañía construyó una cultura de aprendizaje continuo, agilidad y propósito compartido.

Implicaciones para Latinoamérica

La implementación del "Pasaporte de Habilidades" tiene el potencial de revolucionar el mercado laboral en Latinoamérica, abordando desafíos estructurales críticos como la informalidad, la baja movilidad laboral y las brechas de competencias. Según el Informe Nacional de Competitividad 2024-2025, más del 50% de los empleos en la región son informales, y solo un 38% de los jóvenes accede a educación superior, lo que limita su empleabilidad y competitividad en un mercado que exige habilidades cada vez más especializadas. En este contexto, el "Pasaporte de Habilidades" puede ofrecer una herramienta innovadora para validar y reconocer competencias, permitiendo una movilidad laboral efectiva y un acceso más equitativo a oportunidades de desarrollo profesional.

Además, la creciente demanda de habilidades digitales en sectores como tecnología, manufactura avanzada y servicios representa una oportunidad para que las organizaciones implementen sistemas que aceleren la formación y validación de competencias clave. El informe subraya que sectores como el tecnológico podrían generar un crecimiento económico del 6% anual si se cierra la brecha de habilidades, destacando la importancia de herramientas como el "Pasaporte de Habilidades" para impulsar el upskilling y reskilling en áreas críticas.

Por otra parte, la región enfrenta el desafío de integrar estas iniciativas en políticas públicas y sistemas educativos, garantizando estándares claros y una adopción amplia.

La colaboración multisectorial, incluyendo gobiernos, empresas y organismos internacionales, será fundamental para convertir estas herramientas en catalizadores del desarrollo laboral. En Colombia, por ejemplo, las estrategias que priorizan la formación en habilidades digitales y la movilidad interna ya han demostrado aumentar la productividad empresarial en un 15% y reducir los costos de contratación en un 20%.

En conclusión, el "Pasaporte de Habilidades" representa una oportunidad única para que Latinoamérica transforme su mercado laboral en uno más inclusivo, dinámico y competitivo. Respaldado por tecnologías accesibles, estándares claros y políticas públicas alineadas, este enfoque puede no solo cerrar brechas de competencias, sino también posicionar a la región como líder global en innovación y gestión del talento.



PODCAST

- *El futuro del trabajo requiere equipos humanos que se reinventen constantemente, abrazando el cambio como una habilidad central.*
- *"El reskilling y el upskilling no son una opción, son una obligación estratégica para cualquier empresa que quiera sobrevivir."*



[Inspírate y continua aprendiendo con el episodio #412 La combinación humano-tec con Adrian Mastronardi \(Habi\).](#)

DIVERSIDAD GENERACIONAL (DG)

Potenciando equipos multigeneracionales para el éxito organizacional

La diversidad generacional redefine el potencial organizacional al combinar la experiencia de generaciones mayores con la visión innovadora de las más jóvenes.¹⁰ Esta mezcla no solo fomenta la innovación y la creatividad, sino que también mejora la resiliencia y la adaptabilidad de las empresas. Según estudios, organizaciones con equipos multigeneracionales equilibrados tienen un 22% más de probabilidad de liderar en innovación y registran un aumento del 20% en su rentabilidad. Además, el 83% de los colaboradores valora el aprendizaje que surge al trabajar en entornos diversos en edad, lo que refuerza su compromiso y sentido de pertenencia.

En América Latina, donde el 65% de la fuerza laboral será representada por Millennials y Gen Z para 2030, gestionar eficazmente esta diversidad es una ventaja competitiva clave. Las empresas que integren políticas inclusivas y personalizadas para cada generación atraerán talento diverso, fortalecerán su cultura organizacional y consolidarán su liderazgo en el mercado.

Contexto y Relevancia

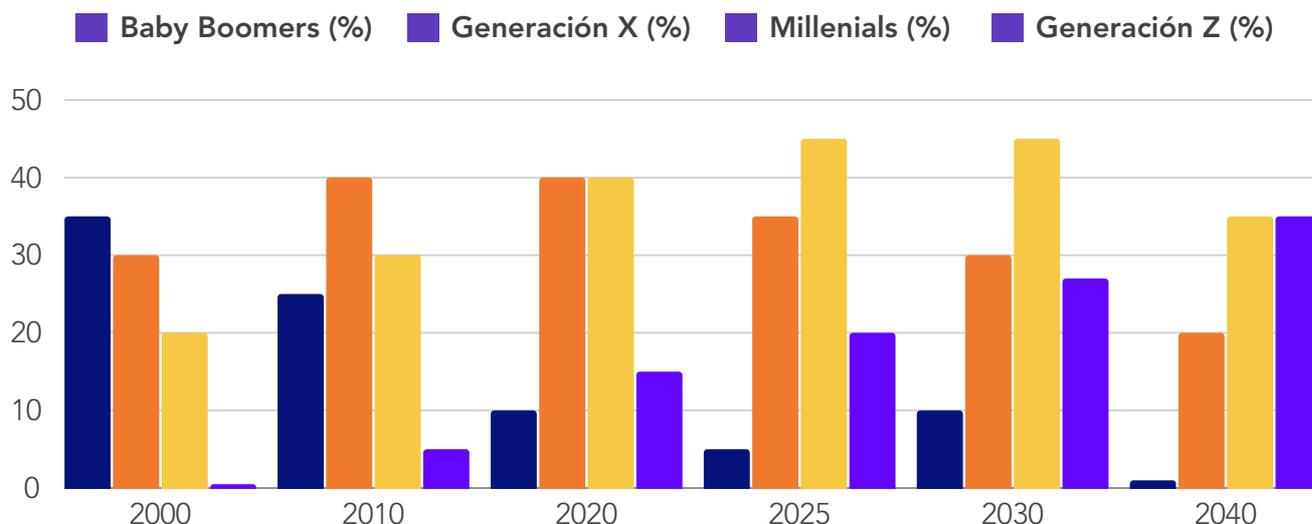
Las organizaciones modernas están en un momento decisivo: la convergencia generacional, los cambios demográficos y la aceleración tecnológica están transformando profundamente las dinámicas laborales. Gestionar la diversidad generacional ya no es solo una cuestión de inclusión, sino una estrategia esencial para la innovación y la competitividad.

Las organizaciones modernas están en un momento decisivo: la convergencia generacional, los cambios demográficos y la aceleración tecnológica están transformando profundamente las dinámicas laborales. Gestionar la diversidad generacional ya no es solo una cuestión de inclusión, sino una estrategia esencial para la innovación y la competitividad. Estudios del Foro Económico Mundial y Deloitte destacan que los equipos multigeneracionales bien gestionados aumentan su creatividad en un 30% y su capacidad de adaptación en un 25%, en comparación con equipos menos diversos. Sin embargo, el éxito depende de cómo las empresas alineen expectativas, estilos de trabajo y competencias entre generaciones.

En América Latina, estos cambios son especialmente relevantes. Según el Banco Mundial y la CEPAL, los Millennials (1981-1996) lideran la fuerza laboral con el 40% y seguirán dominando hasta 2030, mientras que la Generación Z (1997 en adelante) incrementará su participación del 10% actual al 25% en la próxima década. A su vez, generaciones mayores como los Baby Boomers (1946-1964) y la Generación X (1965-1980) aún representan el 50% combinado de la fuerza laboral, desempeñando roles críticos en liderazgo y mentoría. Esta mezcla única de habilidades y perspectivas genera un terreno fértil para la innovación, pero también amplifica retos como la brecha digital y las diferencias en expectativas laborales.

10. Businessolver. (2024). 2024 State of Workplace Empathy: The State of DEIB. Businessolver. Disponible en <https://www.businessolver.com/resources>

Distribución fuerza laboral por generación - Latinoamérica 2000-2040 (Banco Mundial - CEPAL 2023)



Datos clave que subrayan la urgencia de actuar:



✦ 8 de cada 10 empresarios afirman sentirse preocupados por los problemas intergeneracionales en sus organizaciones.

56 %

✦ El 56% de los líderes empresariales en América Latina identifican la brecha digital como un obstáculo significativo para la colaboración intergeneracional.

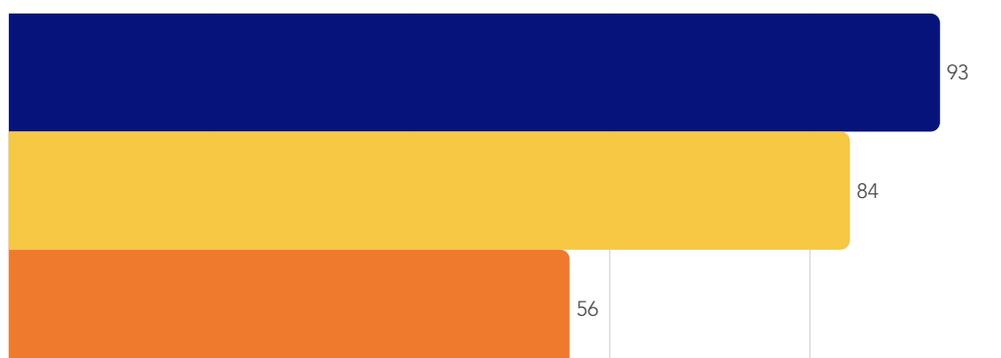
56 %

✦ El 84% de los directivos reconocen la importancia de implementar acciones efectivas para reducir las tensiones generacionales y fomentar la colaboración.

21 %

✦ Organizaciones con estrategias inclusivas generan un aumento del 21% en el compromiso de los empleados y reducen la rotación voluntaria en un 15% (Gallup, 2024).

Desafíos de la gestión intergeneracional al interior de las organizaciones (Grant Thornton 2024)



Además, las diferencias de comunicación son evidentes: mientras las generaciones mayores prefieren interacciones cara a cara, los Millennials y Gen Z priorizan la inmediatez y el uso de plataformas digitales. Este desajuste puede afectar la productividad y la cohesión si no se abordan con estrategias claras. Reconocer estas dinámicas no solo mejora el desempeño individual, sino que también fortalece la resiliencia organizacional.

La diversidad generacional en América Latina tiene particularidades críticas:

✦ Acceso desigual a la tecnología:

Países de la región tienen una brecha digital significativa; mientras que el 72% de los Millennials en áreas urbanas acceden a internet, este porcentaje cae al 45% en zonas rurales, según la CEPAL.

✦ Impacto de la educación:

Las diferencias en formación entre generaciones mayores y jóvenes son más marcadas en América Latina, donde el acceso a la educación superior ha mejorado en décadas recientes pero no es homogéneo.

✦ Cambio de valores laborales:

Generaciones más jóvenes valoran la flexibilidad y el propósito, mientras que las mayores priorizan estabilidad y beneficios. Este contraste exige políticas personalizadas que consideren estos matices.

El desafío para los líderes de talento humano es claro: integrar estas diferencias en una estrategia que no solo gestione conflictos, sino que también impulse el potencial colectivo de equipos multigeneracionales. Las empresas que lideren esta transformación estarán mejor preparadas para adaptarse a los rápidos cambios del mercado.

"Las empresas que ignoren la diversidad generacional no solo perderán talento, sino también su capacidad de innovar y prosperar en un mundo en constante transformación. Gestionar esta diversidad es la llave para un crecimiento sostenible en América Latina."

Retos y Oportunidades

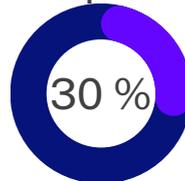
1. Brecha Digital y Competencias Tecnológicas

Mientras que Millennials y Generación Z son nativos digitales, Baby Boomers y Generación X enfrentan mayores desafíos en el uso de tecnologías emergentes. Esta brecha puede limitar la productividad y generar tensiones intergeneracionales si no se aborda. Según Deloitte (2024), el 56% de los empresarios señalan que la adopción tecnológica es el principal reto en la gestión multigeneracional.

Estrategia Transformadora

Implementar programas de mentoría cruzada para que colaboradores jóvenes capaciten en tecnología y los mayores compartan conocimientos estratégicos.

Impacto Esperado



Mejora del 30% en la colaboración y adopción tecnológica en equipos multigeneracionales.

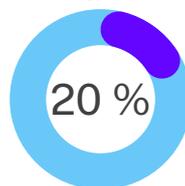
2. Diferencias en Expectativas Laborales y Motivaciones

Las generaciones más jóvenes priorizan la flexibilidad, el equilibrio vida-trabajo y un propósito claro, mientras que las mayores valoran estabilidad y lealtad organizacional. Según Gallup (2024), un 64% de los jóvenes dejarían su empleo si no encuentran alineación con sus valores, frente al 29% de generaciones mayores.

Estrategia Transformadora

Diseñar políticas laborales flexibles y personalizadas que incluyan opciones híbridas y beneficios adaptados a cada generación.

Impacto Esperado



Incremento del 20% en satisfacción laboral general y reducción del 15% en conflictos generacionales.

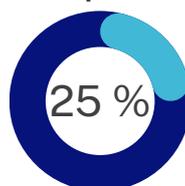
3. Sentimiento de Estancamiento y Falta de Progresión

El 48% de los colaboradores en etapas avanzadas de sus carreras sienten que no tienen oportunidades de desarrollo, según el Human Resource Management Journal (2024). Esto afecta su motivación, productividad y disposición para mentorizar a otros.

Estrategia Transformadora

Crear rutas de carrera no lineales que permitan crecimiento lateral, roles de mentoría y transiciones hacia áreas de interés.

Impacto Esperado



Aumento del 25% en el compromiso de colaboradores sénior y una reducción del 18% en el sentimiento de estancamiento.

Oportunidades Estratégicas

1. Impulso a la Innovación y Creatividad

Equipos multigeneracionales bien gestionados combinan la experiencia estratégica de generaciones mayores con la visión innovadora y tecnológica de los más jóvenes. Según Deloitte (2024), estos equipos tienen un 30% más de probabilidades de proponer soluciones innovadoras.

Estrategia Innovadora

Diseñar equipos multidisciplinarios con objetivos claros de innovación y fomentar la colaboración a través de plataformas digitales.

Impacto esperado

Incremento del

22%

en generación de ideas y soluciones disruptivas.

2. Fortalecimiento de la Resiliencia Organizacional

La diversidad generacional permite a las organizaciones integrar perspectivas variadas, mejorando su capacidad de adaptación a cambios externos. Según el Foro Económico Mundial (2024), empresas con alta diversidad generacional son un 25% más resilientes frente a crisis.

Estrategia Innovadora

Implementar programas de aprendizaje continuo y planes de desarrollo intergeneracional para fortalecer habilidades clave.

Impacto Esperado

Aumento del

18%

en capacidad de adaptación organizacional ante cambios del mercado.

3. Atracción y Retención de Talento Diverso

El 83% de los colaboradores afirman que trabajar en un ambiente generacionalmente diverso aumenta su compromiso, según Businessolver (2024). Las empresas que promueven la inclusión generacional atraen y retienen talento joven y sénior.

Estrategia Innovadora

Diseñar campañas de marca empleadora que destaquen la inclusión generacional y valoren las contribuciones únicas de cada grupo.

Impacto Esperado

Reducción del

40%

en la rotación de talento joven

Aumento del

25%

en la percepción de pertenencia.

Fuente: Harvard Business Review y McKinsey & Company (2024)

Componentes Clave y Estrategias de Implementación

> 1. Desarrollo de competencias tecnológicas intergeneracionales

Capacitación personalizada: Crear programas de formación tecnológica ajustados a las necesidades específicas de cada generación.

Mentoría cruzada: Fomentar intercambios de habilidades entre generaciones jóvenes y mayores.



> 2. Bienestar y equilibrio trabajo-vida

Flexibilidad laboral: Políticas híbridas y adaptables como la iniciativa "Team Anywhere" de Atlassian, que aumentó la satisfacción del equipo en un 28%.

Salud mental y apoyo emocional: Programas de bienestar diseñados para responder a los desafíos específicos de cada generación.



> 3. Planes de carrera personalizados y movilidad interna

Rutas de carrera no lineales: Trayectorias que permitan transiciones laterales y roles flexibles.

Rotación de roles: Programas que permitan a los empleados experimentar diferentes áreas del negocio, aumentando la satisfacción y compromiso.



> 4. Cultura de inclusión y reconocimiento

Comunicación transparente: Difundir iniciativas de inclusión generacional con claridad para fomentar el sentido de pertenencia.

Reconocimiento inclusivo: Valorar las contribuciones únicas de cada generación, reforzando la colaboración.

> 5. Uso de IA para personalizar la experiencia del empleado

Análisis predictivo: Utilizar inteligencia artificial para diseñar planes de desarrollo y retención adaptados a las necesidades de cada grupo generacional



Indicadores Clave de Desempeño (KPIs)

 **Tasa de retención generacional:**
Medir la permanencia de talento joven y sénior.

 **Compromiso y satisfacción:**
Monitorear el nivel de compromiso y pertenencia a través de encuestas regulares.

 **Participación en programas de capacitación:**
Evaluar el alcance y efectividad de las iniciativas intergeneracionales.

 **Movilidad interna:**
Analizar los movimientos de roles y promociones en equipos multigeneracionales

Casos de Éxito en la Implementación

Johnson & Johnson

1. Johnson & Johnson : Desde 2019 ha liderado iniciativas para gestionar la diversidad generacional con resultados notables:

* Programas clave

Formación en sesgos inconscientes y mentorías intergeneracionales que conectan a colaboradores de distintas edades, mejorando la colaboración y adaptabilidad.

* Resultados

Un aumento del 25% en el compromiso de los empleados y una mejora significativa en la retención de talento joven y sénior.

* Modelo replicable

Los Grupos de Afinidad de Empleados (Employee Resource Groups) han sido clave para fomentar el intercambio de perspectivas y crear una cultura inclusiva, adaptándose a las necesidades cambiantes del negocio.

AT&T

2. AT&T México: Ha implementado estrategias exitosas para integrar a cuatro generaciones en su entorno laboral:

* Enfoque

Promoción de una cultura inclusiva basada en la experiencia de generaciones mayores y la innovación de las más jóvenes.

* Resultados

Incremento en la colaboración intergeneracional y mejora en el rendimiento organizacional, posicionando a la empresa como referente en diversidad en Latinoamérica.

* Cita Clave

Adriana Rojas, VP de Recursos Humanos, enfatiza que "culturas diversas son esenciales para enfrentar los retos de equipos multigeneracionales".

Implicaciones para Latinoamérica

La diversidad generacional ofrece una oportunidad sin precedentes para que las organizaciones de América Latina construyan culturas inclusivas y preparen a sus equipos para los retos del futuro. Fomentar la inclusión generacional permite a las empresas combinar la experiencia estratégica de generaciones mayores con la innovación y el dinamismo de las más jóvenes, generando resultados tangibles tanto en el ámbito empresarial como social.

Construir culturas corporativas inclusivas que valoren la diversidad no solo incrementa el compromiso y la productividad laboral, sino que también fortalece la cohesión comunitaria. Según Deloitte, empresas con culturas inclusivas son un 25% más efectivas en retener talento y un 30% más competitivas en mercados globales. En América Latina, donde la desigualdad social y el acceso desigual a la tecnología son realidades persistentes, estas estrategias inclusivas tienen un impacto significativo, impulsando la equidad y cerrando brechas intergeneracionales.

Adaptarse a los desafíos específicos de la región requiere abordar temas como la brecha digital, la falta de acceso a educación de calidad y las diferencias en expectativas laborales. La implementación de programas de formación tecnológica personalizada y la promoción de mentorías intergeneracionales son herramientas clave. Según el Informe Nacional de Competitividad 2024-2025, organizaciones que invierten en estas estrategias experimentan un aumento del 22% en innovación y mejoran su capacidad para integrar equipos diversos en entornos dinámicos.

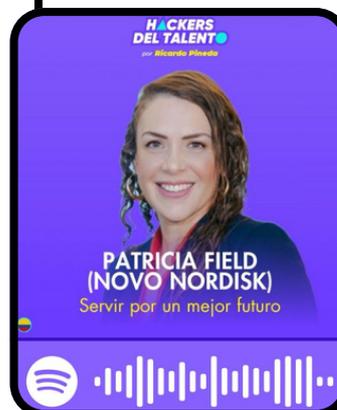
Además, en un mundo laboral que se transforma rápidamente, la diversidad generacional prepara a las empresas para ser más resilientes y adaptables. Con más del 65% de la fuerza laboral conformada por Millennials y Generación Z para 2030, las empresas deben desarrollar políticas que integren habilidades tecnológicas, flexibilidad laboral y objetivos de desarrollo continuo. Según el Foro Económico Mundial, empresas que adoptan estas prácticas mejoran su capacidad de respuesta a cambios externos en un 25%, fortaleciendo su sostenibilidad a largo plazo.

En América Latina, la inclusión generacional no solo transforma a las organizaciones; tiene el potencial de redefinir el futuro laboral de la región. Es una herramienta poderosa para cerrar brechas sociales, construir resiliencia organizacional y aprovechar al máximo la riqueza de perspectivas de un entorno multigeneracional. Apostar por la inclusión generacional es asegurar el crecimiento sostenible y humano de las empresas en un mercado cada vez más exigente.



PODCAST

- "La riqueza de un equipo multigeneracional radica en la combinación de experiencia, innovación y perspectivas diversas."



- "Cada generación tiene algo valioso que aportar; el reto está en integrarlas en una visión compartida."

Inspírate y continua aprendiendo con el episodio #339 Servir por un mejor futuro- Patricia Field (Novo Nordisk).

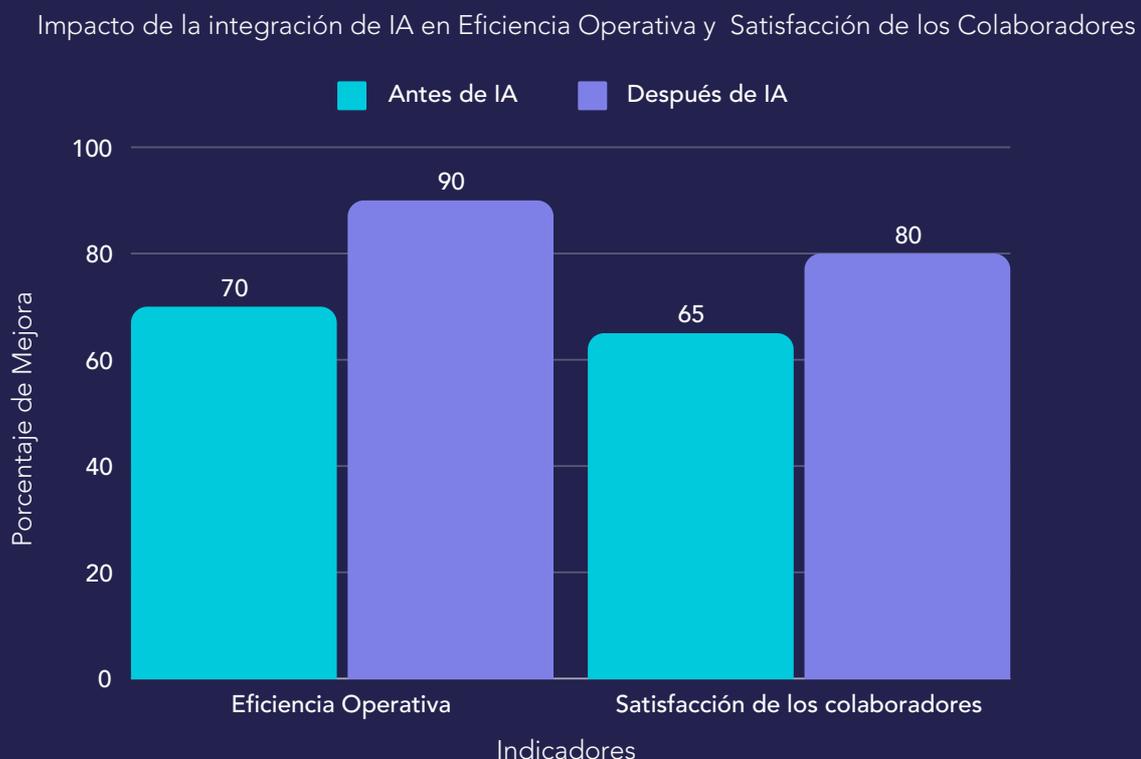
IA COMO FUERZA TRANSFORMADORA

Redefiniendo el Talento Humano del futuro

La Inteligencia Artificial (IA) está revolucionando la gestión del talento humano, permitiendo a las organizaciones anticiparse a cambios, personalizar la experiencia de los colaboradores y optimizar procesos estratégicos. Según McKinsey (2024), la adopción de IA incrementa la eficiencia operativa en un 20% y la satisfacción de los colaboradores en un 15%. Herramientas como Visier y LinkedIn Learning demuestran cómo la IA potencia el análisis predictivo y el aprendizaje

personalizado, fortaleciendo la competitividad empresarial. Aunque plantea desafíos éticos y organizacionales, como la gestión de privacidad y la resistencia al cambio, la IA se perfila como una herramienta clave para crear una gestión del talento más eficiente, inclusiva y estratégica, transformando a los líderes de Recursos Humanos en actores esenciales del futuro del trabajo.

En la siguiente gráfica se aprecia el desarrollo del impacto de la integración de la IA en eficiencia operativa y satisfacción de los colaboradores.



Fuente: McKinsey & Company (2024)

Retos y Oportunidades

La implementación de la Inteligencia Artificial (IA) en Recursos Humanos presenta retos significativos que requieren atención estratégica, pero también abre oportunidades transformadoras para optimizar la gestión del talento y fortalecer la competitividad organizacional. Hay tres retos estratégicos:

1. Alfabetización Digital y Capacitación en IA: El éxito de la IA depende de la capacidad de los equipos de Recursos Humanos para comprender y aprovechar su potencial. Sin embargo, según UdeMY Business (2024), solo el 25% de los equipos de RRHH cuentan con las competencias digitales necesarias para implementar estas tecnologías de manera efectiva. Más allá de la formación técnica, es esencial desarrollar una mentalidad de adaptabilidad y aprendizaje continuo.

✦ Desafío Clave

La falta de alfabetización digital limita la adopción plena de la IA y reduce su impacto estratégico.

✦ Estrategia

Programas de formación continua, apoyados por mentores en IA, pueden incrementar la eficiencia operativa en un 20% y mejorar la satisfacción laboral.

2. Resistencia al Cambio y Automatización: La automatización de procesos rutinarios, como selección y nóminas, libera tiempo para enfoques estratégicos, pero genera temores sobre la irrelevancia de ciertos roles. Según Indeed (2024), el 40% de los colaboradores teme que la IA pueda sustituir su trabajo.

✦ Desafío Clave

La resistencia cultural ralentiza la adopción de tecnologías disruptivas.

✦ Estrategia

Involucrar a los equipos en la implementación, fomentar la comunicación transparente y ofrecer recursos de apoyo puede reducir la resistencia y mejorar el compromiso.

3. Ética y Transparencia en el Uso de Datos: El manejo de datos sensibles mediante IA plantea riesgos éticos y legales relacionados con la privacidad y la equidad. Gartner (2025) advierte que el 35% de las empresas enfrentan problemas de confianza debido a la opacidad en los algoritmos.

✦ Desafío Clave

La falta de transparencia puede erosionar la confianza de los colaboradores y generar sanciones regulatorias.

✦ Estrategia

Desarrollar políticas de gobernanza de datos y auditar los algoritmos para asegurar decisiones justas y alineadas con los valores organizacionales.

Esto también presenta nuevas oportunidades:

1. Optimización de la Gestión del Talento:

La IA predictiva permite identificar patrones de desempeño, prever rotación y anticipar necesidades de formación. Según Indeed (2024), estas herramientas pueden reducir la rotación de personal en un 30%.

Impacto

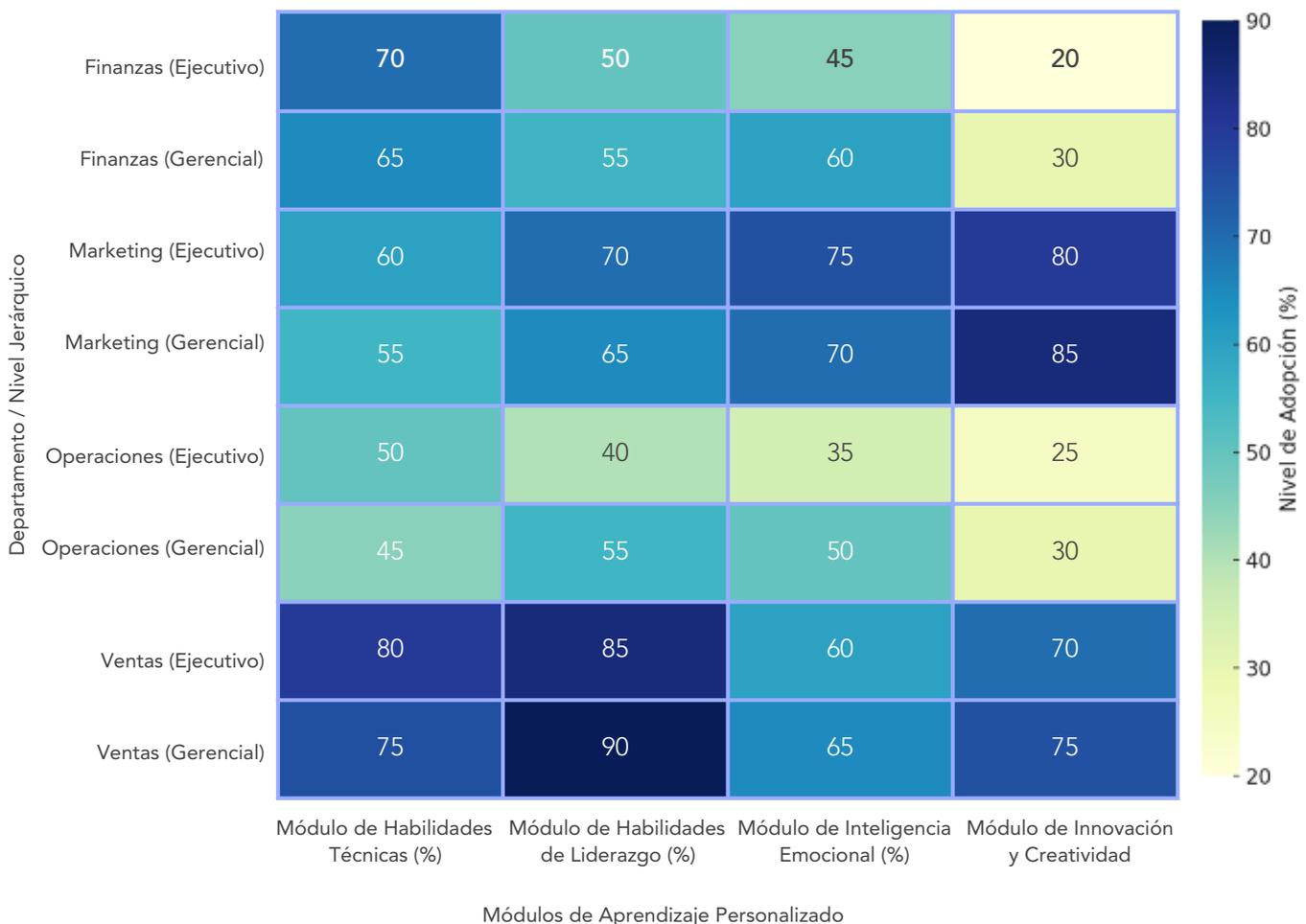
Empresas que integran IA personalizan estrategias de retención y desarrollo, manteniendo una fuerza laboral comprometida y resiliente.

2. Personalización del Desarrollo Profesional:

Plataformas como LinkedIn Learning utilizan IA para crear trayectorias de aprendizaje adaptadas a las competencias e intereses de cada colaborador. Esto mejora la retención y el compromiso, especialmente entre Millennials y Generación Z, que valoran oportunidades de crecimiento constante.

Impacto

Organizaciones con planes personalizados reportan un 25% más de satisfacción laboral.



3. Colaboración Humano-IA en Decisiones

Estratégicas: La sinergia entre la analítica avanzada de IA y el juicio humano permite decisiones más rápidas y fundamentadas. Gartner (2025) destaca que esta colaboración mejora la alineación entre las capacidades del talento y los objetivos organizacionales en un 35%

Impacto

Aumenta la agilidad empresarial y la capacidad de respuesta a los cambios del mercado.

Componentes Clave y Estrategias de Implementación

- Capacitación integral en IA y competencias digitales
- Fomentar la adaptabilidad y mentalidad de crecimiento
- Implementación de herramientas de IA en procesos clave: Integrar plataformas que automaticen actividades repetitivas como el reclutamiento, la programación de entrevistas y la gestión de nómina.
- Integración de herramientas de analítica avanzada para generar insights predictivos sobre el desempeño y la satisfacción de los colaboradores, al igual que el desarrollo de modelos personalizado

Indicadores Clave de Desempeño (KPIs)



Tasa de retención generacional:

Medir la permanencia de talento joven y sénior.



Participación en programas de capacitación:

Evaluar el alcance y efectividad de las iniciativas intergeneracionales.



Compromiso y satisfacción:

Monitorear el nivel de compromiso y pertenencia a través de encuestas regulares.



El rol del CHRO en la IA

La Inteligencia Artificial (IA) está transformando la gestión del talento humano, y el CHRO es el arquitecto clave de este cambio. Según McKinsey (2024), las empresas que integran IA en sus procesos de RRHH aumentan la eficiencia operativa en un 20% y reducen los tiempos de contratación en un 30%. Pero su éxito no se limita a la tecnología; requiere liderazgo estratégico para integrar a las personas en este proceso.

1. Articulador de Estrategias

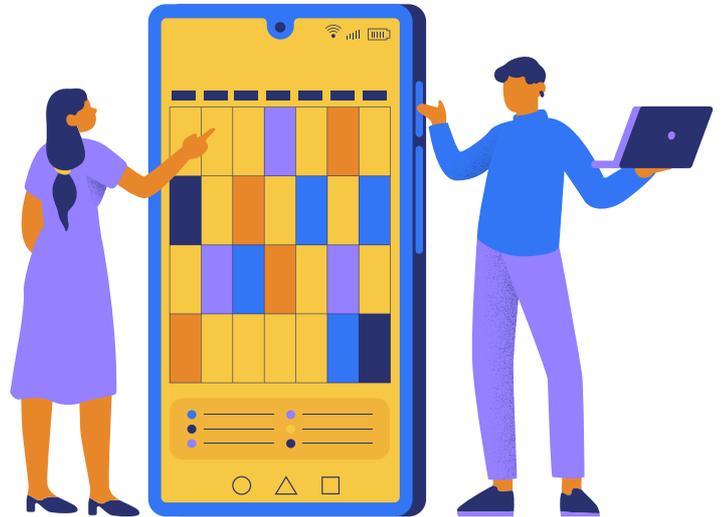
Tecnológicas y Humanas: El CHRO debe actuar como el articulador que conecta la tecnología con los objetivos organizacionales y el talento humano. La IA ofrece oportunidades para personalizar el desarrollo profesional, automatizar tareas y anticipar necesidades, pero solo un 30% de las empresas logran alinearla efectivamente con sus estrategias de negocio, según Deloitte (2024).

Tarea clave: Crear hojas de ruta que integren IA en procesos clave como selección, desarrollo y retención, asegurando que estas herramientas potencien las habilidades humanas.

2. Comunicador Transparente y

Empático: El CHRO debe liderar una comunicación clara que explique cómo la IA amplifica las capacidades humanas y no las sustituye. Según Gartner (2025), organizaciones con estrategias de comunicación transparentes reducen la resistencia al cambio en un 25%.

Impacto esperado: Generar confianza entre los colaboradores, demostrando que la IA es un aliado para su crecimiento profesional.



3. Optimizador de Procesos y Resultados:

La IA no solo automatiza, también optimiza procesos como la planificación de la fuerza laboral y la gestión de desempeño. Según LinkedIn (2024), empresas que utilizan IA en la gestión de talento reducen la rotación en un 15% al implementar estrategias predictivas de retención.

Tarea clave: Utilizar herramientas como Visier y Workday para optimizar decisiones basadas en datos y acelerar resultados medibles en la gestión del talento.

4. Promotor de una Cultura de

Aprendizaje: En un entorno tecnológico en evolución, el aprendizaje continuo es esencial. IBM ha demostrado que programas de upskilling en IA aumentan la adopción tecnológica en un 40%.

Impacto esperado: Crear una fuerza laboral ágil y preparada para afrontar los desafíos del futuro.

5. Capacitador Gerencial como Agente

de Cambio: El 60% de los gerentes sienten que no están preparados para liderar con IA, según Accenture (2024). El CHRO debe convertirlos en líderes que utilicen la IA como una herramienta para tomar decisiones rápidas y fundamentadas, sin perder de vista el factor humano.

Tarea clave: Diseñar programas específicos para que los gerentes integren análisis de datos con empatía en su liderazgo.

En conclusión, la IA es una transformación cultural que requiere un liderazgo claro y estratégico. El CHRO tiene el rol crucial de articular, comunicar y optimizar este cambio, asegurando que la IA se convierta en un catalizador del talento y no en un reemplazo.



Casos de Éxito en la Implementación

Existen varios casos de éxito en la gestión de recursos humanos mediante la implementación de inteligencia artificial (IA). A continuación, se presentan algunos ejemplos destacados:

Coca-Cola optimizó su proceso de selección utilizando IA para analizar perfiles de empleados de alto rendimiento. Esto redujo el tiempo de contratación en un 30% y mejoró significativamente la calidad de las contrataciones al identificar rasgos clave en los candidatos ideales.

Coca-Cola

Con su herramienta basada en IA, "Watson Career Coach", IBM proporcionó asesoramiento profesional personalizado a sus empleados. Esto resultó en un aumento del 20% en la retención de talento y un impacto positivo en la planificación de carreras internas.

IBM

En su programa Unilever Future Leaders, la empresa emplea IA para analizar datos de formularios y juegos online que evalúan habilidades críticas. Este enfoque redujo los costos de reclutamiento en un 25% y alineó mejor las contrataciones con los valores organizacionales.

Unilever

Mediante algoritmos de IA, identifica patrones de comportamiento que predicen posibles renuncias, permitiéndole reducir la rotación en un 15% y mejorar la satisfacción laboral al intervenir de manera proactiva con empleados clave.

Google

Aplica machine learning para optimizar el reclutamiento y desarrollo de talento, además de implementar sistemas de feedback continuo que han incrementado la productividad en un 18% y mejorado la cultura organizacional.

amazon

Utiliza IA para prever la demanda de personal según la temporada y ubicación, optimizando la programación laboral. Esto redujo costos operativos en un 20% y mejoró la satisfacción laboral al equilibrar la carga de trabajo.

Hilton
HOTELS & RESORTS

Implicaciones para Latinoamérica

La implementación de la inteligencia artificial (IA) en los procesos de recursos humanos en Latinoamérica está redefiniendo la gestión del talento, presentando tanto oportunidades como desafíos únicos para la región. La adopción de esta tecnología no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también influye en la formación de competencias críticas y en el diseño de políticas laborales más inclusivas y éticas.



- ✦ Transformación del mercado laboral
La adopción de IA tiene el potencial de reducir la informalidad y la desigualdad laboral al ofrecer procesos de contratación más inclusivos y justos. Sin embargo, también exige que las organizaciones desarrollen estrategias de reskilling y upskilling para evitar el desplazamiento de trabajadores debido a la automatización.

- ✦ Competitividad y sostenibilidad
Las empresas que integren IA de manera estratégica podrán mejorar su competitividad al responder rápidamente a las demandas del mercado global. Sin embargo, es fundamental garantizar que estas mejoras se alineen con objetivos de sostenibilidad económica y social.





* Colaboración multisectorial

Para maximizar los beneficios y mitigar los riesgos, la integración de IA en RRHH debe ser un esfuerzo conjunto entre empresas, gobiernos e instituciones educativas. Esto permitirá establecer un marco ético sólido y políticas inclusivas que beneficien a toda la región.

La implementación de la IA en los procesos de RRHH en Latinoamérica representa una oportunidad única para transformar el mercado laboral. Sin embargo, su éxito dependerá de un enfoque equilibrado que combine innovación tecnológica con prácticas éticas y una inversión sostenida en el desarrollo del talento humano.



- "La inteligencia artificial no se trata solo de automatizar, sino de reinventar ecosistemas para generar un impacto positivo masivo."
- "El verdadero poder de la IA está en su capacidad para democratizar oportunidades y reducir barreras en el mercado laboral."

[Inspírate y continua aprendiendo con el episodio #350 Episodio 368. Más allá de la IA con Alexander Torrenegra \(Torre\)](#)



PODCAST

ANALÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Decisiones basadas en datos para impulsar el talento

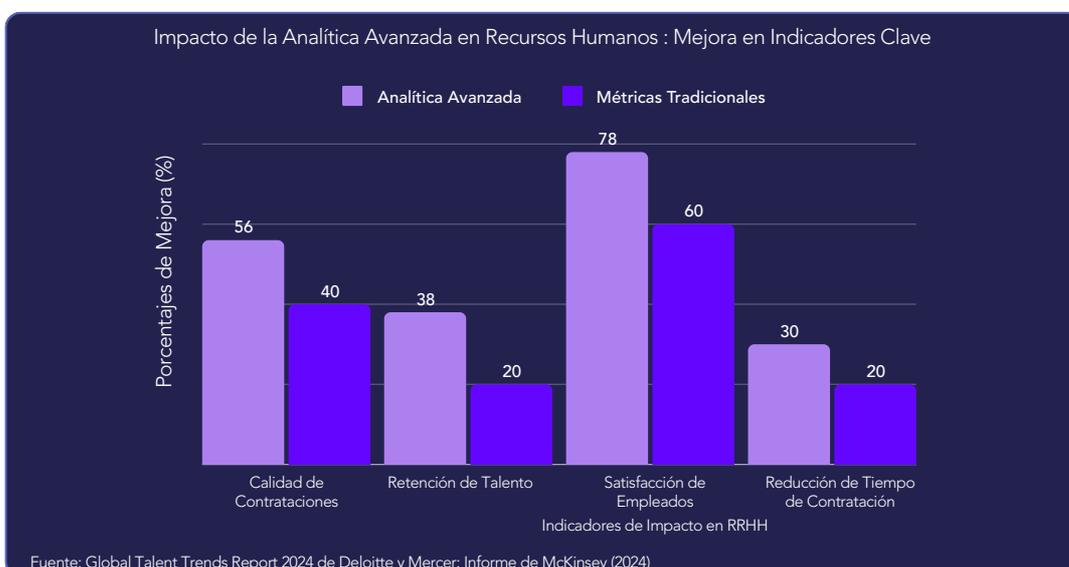
La analítica de recursos humanos ha dejado de ser una herramienta operativa para convertirse en un motor estratégico de transformación organizacional. Al aprovechar datos y métricas clave, las empresas pueden anticipar tendencias, optimizar la toma de decisiones y alinear la gestión del talento con sus objetivos estratégicos. Según Deloitte (2024), las organizaciones que integran analítica avanzada

en RRHH son un 25% más propensas a mejorar su retención de talento y un 30% más eficaces en la planificación de su fuerza laboral. En un entorno laboral donde la competitividad depende de decisiones rápidas y basadas en datos, la analítica de RRHH no solo impulsa la eficiencia, sino que también fortalece la capacidad de las empresas para adaptarse y prosperar en mercados dinámicos.

En un entorno definido por la transformación digital, la analítica de recursos humanos ha emergido como un pilar estratégico indispensable para alinear la gestión del talento con los objetivos organizacionales. Aprovechar herramientas avanzadas de inteligencia artificial (IA) y aprendizaje automático ha transformado a RRHH de un área enfocada en métricas retrospectivas, como tasas de rotación, a un actor clave que utiliza análisis predictivos y prescriptivos para anticipar desafíos y tomar decisiones proactivas.

El Global Talent Trends Report 2024 de Deloitte resalta que las empresas que implementan analítica avanzada tienen un 56% más de probabilidades de mejorar la calidad de sus contrataciones y un 38% más de retener talento clave. Este impacto directo en áreas críticas demuestra cómo la analítica potencia tanto la competitividad como la sostenibilidad organizacional.

La transición hacia una analítica predictiva y prescriptiva no solo mejora la planificación estratégica—como señala McKinsey (2024), con un aumento del 20% en precisión—sino que también permite a las empresas detectar señales tempranas de rotación en talento crítico, planificar sucesiones y gestionar la demanda de habilidades con agilidad. Esto es vital en un mercado laboral altamente competitivo y dinámico.



Además de la eficiencia operativa, la analítica fortalece la experiencia del colaborador al segmentar la fuerza laboral y personalizar estrategias de desarrollo, bienestar y compromiso. Según el informe de Mercer (2024), este enfoque contribuye a responder a las expectativas actuales de los colaboradores, como flexibilidad, crecimiento profesional y bienestar, fortaleciendo así la retención y atracción del talento.

Herramientas como SAP SuccessFactors y Power BI, junto con algoritmos avanzados de aprendizaje automático, han expandido las capacidades de RRHH para monitorear diversidad, medir la cultura organizacional y predecir tendencias de desempeño. Estas soluciones no solo optimizan procesos como el reclutamiento, sino que también generan insights que mejoran la resiliencia organizacional, la innovación y el liderazgo, elementos críticos para prosperar en mercados complejos.

En el contexto de América Latina, la implementación estratégica de analítica en RRHH representa una oportunidad transformadora para cerrar brechas de talento, anticipar cambios del mercado y construir culturas organizacionales inclusivas y competitivas, preparadas para liderar en un futuro desafiante.

Retos y Oportunidades

La implementación de la analítica en recursos humanos presenta tanto desafíos como oportunidades para transformar el impacto estratégico de RRHH. Estos factores clave, si se abordan de manera efectiva, pueden posicionar a las organizaciones en una ventaja competitiva única.

Retos Estratégicos

1. Falta de habilidades analíticas en equipos de RRHH

Impulsarlo

Muchos profesionales de RRHH carecen de las habilidades necesarias para interpretar datos y traducirlos en decisiones estratégicas. Según LinkedIn Learning, el 59% de las organizaciones citan esta brecha como una barrera crítica.

Acción Estratégica

Diseñar programas de formación en analítica y uso de herramientas como Tableau o Power BI para fortalecer competencias en análisis de datos. Complementar con mentorías internas para acelerar la adopción.

2. Integración de sistemas de datos desconectados

Impulsarlo

La falta de una infraestructura tecnológica integrada dificulta el acceso a insights valiosos.

Acción Estratégica

Implementar un sistema de información de recursos humanos (HRIS) como Workday o SAP SuccessFactors para consolidar datos en una plataforma centralizada, permitiendo análisis más robustos y en tiempo real.

3. Resistencia cultural al uso de datos en la toma de decisiones

Impulsarlo

En muchas organizaciones, los líderes y colaboradores no están acostumbrados a basar decisiones en analítica.

Acción Estratégica

Establecer iniciativas de sensibilización sobre el valor estratégico de los datos, incluyendo casos de éxito internos y talleres de liderazgo enfocados en la toma de decisiones basadas en evidencia.

4. Cumplimiento normativo y privacidad de datos

Impulsarlo

La analítica en RRHH implica manejar información sensible, lo que requiere cumplir con regulaciones como GDPR o leyes locales de protección de datos.

Acción Estratégica

Establecer protocolos claros de manejo de datos y formar equipos en el cumplimiento normativo para garantizar seguridad y transparencia.

Oportunidades Estratégicas

1. Mejora en la planificación estratégica del talento

La analítica predictiva permite identificar brechas de habilidades y anticipar necesidades futuras de talento.

Acción Estratégica: Implementar modelos de predicción para planificar la demanda de talento en sectores críticos, alineando las decisiones con los objetivos de negocio.



2. Optimización en la atracción y retención del talento

Según Deloitte, las empresas que utilizan analítica avanzada en reclutamiento aumentan la calidad de las contrataciones en un 30%.

Acción Estratégica: Implementar análisis de datos históricos y características de colaboradores de alto rendimiento para crear perfiles de éxito que guíen los procesos de selección.



3. Incremento del compromiso y la experiencia del colaborador

Con analítica avanzada, las empresas pueden personalizar experiencias laborales para grupos específicos.

Acción Estratégica: Diseñar encuestas de pulso e integrar su análisis en plataformas de feedback continuo para identificar áreas de mejora en el clima organizacional.



4. Diversidad e inclusión impulsadas por datos

La analítica permite medir y monitorear métricas clave de diversidad, equidad e inclusión.

Acción Estratégica: Utilizar herramientas analíticas para establecer KPIs claros de DEI, monitorear avances y ajustar estrategias basadas en



5. Alineación de decisiones estratégicas con resultados organizacionales

Organizaciones que usan analítica prescriptiva pueden predecir el impacto de diferentes decisiones antes de implementarlas

Acción Estratégica: Invertir en herramientas avanzadas de machine learning que proporcionen recomendaciones específicas para optimizar desempeño y satisfacción laboral.



Impacto Esperado

La analítica de recursos humanos ha dejado de ser una herramienta operativa para convertirse en un motor estratégico de transformación organizacional. Al aprovechar datos y métricas clave, las empresas pueden anticipar tendencias, optimizar la toma de decisiones y alinear la gestión del talento con sus objetivos estratégicos. Según Deloitte (2024), las organizaciones que integran analítica avanzada

Anticipar y mitigar riesgos: Prevenir problemas relacionados con la rotación y el compromiso, manteniendo la estabilidad y continuidad operativa.

Mejorar el rendimiento global: Potenciar la productividad y eficiencia al replicar prácticas exitosas y eliminar obstáculos al alto rendimiento.

Personalizar la experiencia del colaborador: Aumentar el compromiso y satisfacción laboral, fortaleciendo la marca empleadora y atrayendo talento de alto nivel.

Tomar decisiones informadas: Basar estrategias en datos precisos y actualizados, reduciendo la incertidumbre y aumentando la eficacia de las iniciativas.

La implementación de la analítica de HR puede transformar la forma en que las empresas gestionan su talento, mejorando la eficiencia y la precisión en la toma de decisiones. Los equipos de HR podrán identificar tendencias y patrones antes de que se conviertan en problemas, optimizar procesos clave como la contratación y el desarrollo de talento, y demostrar el valor estratégico de recursos humanos en la organización. A largo plazo, esto contribuirá a una fuerza laboral más comprometida y alineada con los objetivos de la empresa.



Grupo Bimbo (México)¹¹

Implementó HR Analytics para identificar patrones en la rotación de personal y desarrollar estrategias de retención más efectivas. Como resultado, logró reducir la rotación en un 15% en un año



Banco de Bogotá (Colombia)¹²

Utilizó analítica avanzada para mejorar sus procesos de selección y capacitación, incrementando la eficiencia en un 20% y reduciendo el tiempo de contratación en un 30%.



Embraer (Brasil)¹³

Aplicó HR Analytics para mapear las competencias de sus empleados y diseñar programas de desarrollo personalizados, lo que resultó en un aumento del 25% en la productividad de sus equipos.



Telefónica (Perú)¹⁴

Implementó herramientas de analítica para predecir la rotación de empleados y desarrollar planes de sucesión, logrando una reducción del 10% en la rotación y una mejora en la planificación del talento.



Coca-Cola FEMSA (México)¹⁵

Utilizó HR Analytics para optimizar sus procesos de reclutamiento y selección, reduciendo el tiempo de contratación en un 40% y mejorando la calidad de las contrataciones.

11. Bayton. (2024). Cinco casos de éxito que revelan las tendencias en RRHH. Recuperado de <https://blog.bayton.com/cinco-casos-de-exito-que-revelan-las-tendencias-en-rrhh>

12. Banco de Bogotá. (2024). Proyectos de análisis de datos en RRHH. Recuperado de <https://www.iic.uam.es/rr-hh/proyectos-analisis-datos-rrhh/>

13. Embraer. (2024). Casos de estudio de HR Analytics. Recuperado de <https://www.iic.uam.es/rr-hh/revista-iic-casos-estudio-hr-analytics/>

14. Fortia. (2024). 8 casos de éxito de People Analytics en RRHH. Recuperado de <https://fortia.com.mx/recursos-humanos-4-0/8-casos-de-exito-de-people-analytics-en-rrhh/>

Implicaciones para Latinoamérica

1.Transformación cultural hacia la Data-Driven Organization: La adopción de HR Analytics no es solo tecnológica, sino también cultural. Implica que los líderes de RRHH y los gerentes adopten un enfoque basado en evidencia, utilizando datos como base para tomar decisiones que impacten positivamente en el negocio.

2.Personalización del talento: Los insights obtenidos a través de HR Analytics permiten un enfoque más personalizado para atraer, desarrollar y retener talento, mejorando la experiencia del empleado y fortaleciendo la marca empleadora.

3.Innovación y competitividad regional: En un contexto donde los mercados laborales son dinámicos y altamente competitivos, la analítica ofrece una ventaja para anticipar tendencias y responder de manera proactiva a las necesidades del negocio.

4.Retorno de inversión tangible: La capacidad de medir y demostrar el impacto de las decisiones de RRHH mediante indicadores como productividad, satisfacción y retención permite justificar y maximizar las inversiones en talento humano.

5.Preparación para el futuro del trabajo: Con la creciente automatización y digitalización, HR Analytics es clave para identificar y desarrollar habilidades críticas, asegurando que las organizaciones estén preparadas para enfrentar los retos del futuro laboral.

En América Latina, la implementación de HR Analytics no solo optimiza procesos, sino que redefine el papel de los recursos humanos como un motor de cambio estratégico en las organizaciones. La capacidad de traducir datos en acciones concretas fortalece la alineación entre el talento y los objetivos corporativos, impulsando la competitividad y la sostenibilidad a largo plazo.

Las empresas que adopten estas prácticas no solo estarán mejor posicionadas para enfrentar los desafíos globales, sino que también contribuirán al desarrollo de un ecosistema laboral más eficiente, inclusivo e innovador en la región. La analítica de RRHH, más que una tendencia, es una necesidad estratégica para cualquier organización que aspire a liderar en el entorno actual y futuro.



PODCAST

- *People Analytics no es solo sobre productividad; es una palanca para anticiparnos al futuro y transformar el potencial humano en una ventaja competitiva."*
- *"La analítica bien utilizada puede desentrañar patrones ocultos, prever problemas antes de que se conviertan en crisis y optimizar el rendimiento organizacional."*



Analítica en RH – Episodio 376. Analizando las personas – Bernardo Pohls (dmx), Carlos Schmidt (People Intelligence), Debora Bonneto, Enrique Gonzalez (Bancolombia) y Renato Covelo (Avianca).

CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO PARA EL DESARROLLO DE LOS COLABORADORES

Las ciencias del comportamiento están transformando la gestión del talento humano al ofrecer un entendimiento más profundo de cómo las personas piensan, sienten y actúan en el lugar de trabajo. Al integrar principios de psicología, sociología, neurociencia y economía conductual, las organizaciones pueden diseñar estrategias que optimicen el desempeño, la satisfacción y el compromiso de sus colaboradores.

Estas herramientas permiten a los líderes abordar desafíos clave, como la motivación intrínseca, la toma de decisiones y la adaptación al cambio, fomentando entornos laborales más humanos y efectivos. Este enfoque proporciona una ventaja competitiva al construir culturas organizacionales resilientes y orientadas al crecimiento.

Contexto

Integrar las ciencias del comportamiento en las estrategias organizacionales permite a las empresas aprovechar el poder del comportamiento humano para mejorar la colaboración, la innovación y el desempeño.

En un entorno laboral donde las expectativas de los colaboradores evolucionan rápidamente, estas ciencias ofrecen soluciones basadas en evidencia para superar barreras tradicionales y crear experiencias significativas para los empleados.

Según un informe de Deloitte Insights (2024)¹⁵, **las empresas que integran la ciencia del comportamiento en su gestión del talento humano experimentan un aumento del 25% en la productividad**, una mejora del 25% en la retención del talento clave y **un 19% en la satisfacción laboral**. Estos beneficios son clave en un contexto donde atraer y retener talento de alto rendimiento es cada vez más desafiante.

La ciencia del comportamiento aporta estrategias para comprender y optimizar factores cruciales que influyen en la motivación, la toma de decisiones y las relaciones interpersonales en el trabajo.

Según Mercer¹⁶ **el 68% de las organizaciones líderes** están incorporando principios de la ciencia del comportamiento en sus prácticas de RRHH para mejorar el compromiso y la productividad de los colaboradores.

Este enfoque basado en evidencia científica proporciona una ventaja competitiva al fomentar una cultura organizacional que promueve el crecimiento, el bienestar y el rendimiento, construyendo una base sólida para la innovación y la sostenibilidad en la gestión del talento.

15. DELOITTE. [2024 Global Human Capital Trends](#)

16. Mercer. (2024). [Global Talent Trends Report 2024](https://www.mercer.com/es-es/insights/perspectiva/tendencias-globales-talento-2024/). Disponible en <https://www.mercer.com/es-es/insights/perspectiva/tendencias-globales-talento-2024/>

Aplicaciones prácticas de la ciencia del comportamiento en la gestión de personas

Diseño de Programas de Capacitación Basados en el Comportamiento¹⁷ :

Usar modelos como el Modelo COM-B para identificar barreras de comportamiento y diseñar soluciones efectivas. Implementar estrategias de microaprendizaje para aumentar la retención de conocimientos.

Implementación de Nudges Organizacionales:

Aplicar recordatorios sutiles para fomentar comportamientos positivos, como la participación en programas de formación. Reestructurar los entornos laborales para incentivar elecciones deseadas.

Modelos de Reconocimiento y Recompensas:

Crear sistemas personalizados de incentivos basados en los principios de la motivación intrínseca. Usar recompensas públicas para reforzar comportamientos deseados.

Promoción de la Salud Mental y el Bienestar:

Diseñar intervenciones como talleres de mindfulness y programas de manejo del estrés para mejorar el bienestar. Integrar métricas de bienestar emocional en las evaluaciones organizacionales.

Optimización de la Toma de Decisiones:

Reducir sesgos cognitivos mediante la estructuración de opciones que favorezcan la mejor elección para los empleados y la organización.



17.Deloitte Insights. (2024). The neuroscience of leadership: How to lead with the brain in mind. Disponible en <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/topics/talent/neuroscience-leadership.html>

Retos

> Resistencia al Cambio

La implementación de prácticas innovadoras a menudo enfrenta resistencia en culturas organizacionales tradicionales. Los colaboradores y líderes pueden percibir estos enfoques como innecesarios, especialmente si no comprenden cómo contribuyen a los objetivos organizacionales. Este desafío requiere una estrategia de comunicación clara que explique el valor de estas prácticas y los beneficios esperados²¹.

> Privacidad y ética en el uso de datos²²

La recopilación de datos personales para intervenciones conductuales plantea desafíos éticos importantes. Es fundamental que las organizaciones garanticen la transparencia y cumplimiento de las normativas de privacidad, así como también la confianza de los colaboradores en la protección de su información personal.

> Medición de impacto

A diferencia de otros indicadores tradicionales de RRHH, medir el impacto de habilidades como la empatía, la adaptabilidad o el bienestar cognitivo es complejo y requiere herramientas específicas. Los líderes de RRHH deben desarrollar métricas personalizadas que permitan evaluar el retorno de inversión (ROI) de estas prácticas.

Oportunidades

> Transformación de la cultura organizacional

La cultura organizacional será un pilar fundamental para retener talento y promover el compromiso en el 2025, especialmente al enfrentar culturas tóxicas y la creciente necesidad de bienestar laboral²³.

Adoptar un enfoque basado en la empatía, la diversidad, y la inclusión puede transformar el ambiente laboral. Esto implica:

Capacitar a los líderes en inteligencia emocional y gestión de conflictos para que sean modelos de comportamientos positivos.

Establecer métricas de bienestar que permitan monitorear la salud organizacional, como el índice de satisfacción laboral y el sentido de pertenencia, y realizar encuestas periódicas para ajustar estrategias.

Implementar políticas de tolerancia cero hacia la discriminación y el acoso y asegurarse de que todos los colaboradores comprendan estos valores.

21. Mercer. (2024). *Tendencias Globales de Talento 2024*. Recuperado de https://www.mercer.com/es-mx/insights/people-strategy/future-of-work/global-talent-trends/?utm_source=chatgpt.com

22. Atlassian. (2023). *Lessons Learned: Distributed Work at Atlassian*. Disponible en <https://www.atlassian.com/platform/collaboration>

23. Gartner. (2024). *Las 9 tendencias que definirán el futuro del trabajo en 2024*. Recuperado de https://www.gartner.es/es/articulos/las-9-tendencias-que-definiran-el-futuro-del-trabajo-en-2024?utm_source=chatgpt.com

➤ **Desarrollo de competencias en flexibilidad cognitiva y resiliencia**²⁴

La flexibilidad cognitiva y la resiliencia serán esenciales en un contexto de constante cambio, permitiendo a los colaboradores adaptarse a nuevas realidades y enfoques. Implementar programas de desarrollo enfocados en estas habilidades puede fortalecer el desempeño organizacional.

➤ **Bienestar integral y equilibrio vida-trabajo**²⁵

En un entorno donde la salud mental y el bienestar son cada vez más prioritarios, las empresas que promuevan el equilibrio vida-trabajo verán beneficios en la retención y productividad.

➤ **Diversidad, equidad e inclusión (DEI) como imperativo estratégico**²⁶

La diversidad y la inclusión ya no son solo valores éticos, sino que también aportan perspectivas diversas que enriquecen la toma de decisiones.



Componentes Clave y Estrategias de Implementación

Capacitación en Psicología Positiva y Comportamiento Humano: Formar a líderes en empatía activa e inteligencia emocional. Implementar sesiones de coaching conductual.

Rediseño del Entorno Físico y Digital: Crear espacios que reduzcan el estrés y fomenten la productividad. Utilizar herramientas tecnológicas para adaptar las intervenciones a las necesidades individuales.

Análisis de Datos Conductuales: Usar encuestas de clima laboral para identificar patrones de comportamiento. Implementar dashboards para monitorear el progreso en tiempo real.

24. McKinsey & Company. (2024). *El estado de la IA a principios de 2024: la adopción de la IA generativa aumenta y comienza a generar valor*. Disponible en <https://www.mckinsey.com/locations/south-america/latam/hispanoamerica-en-potencia/el-estado-de-la-ia-a-principios-de-2024-la-adopcion-de-la-ia-generativa-aumenta-y-comienza-a-generar-valor/es-CL>

25. LHH. (2024). *Cultura Laboral Tóxica: Identificar y Combatir 4 Elementos Negativos Clave*. Disponible en <https://www.lhh.com/es/es/insights/cultura-laboral-toxica-como-identificar-combatir-elementos-negativos/>

26. MIT Sloan Management Review México. (2023). *Por qué todo buen líder debe preocuparse por la cultura tóxica*. Disponible en <https://mitsloanreview.mx/capital-humano/por-que-todo-buen-lider-debe-preocuparse-por-la-cultura-laboral-toxica/>

Impacto Esperado

La integración de la ciencia del comportamiento y la neurociencia en la gestión de personas promete transformar profundamente el entorno laboral, permitiendo que las organizaciones no solo se adapten a los desafíos del 2025, sino que se conviertan en líderes en la retención, desarrollo y optimización del talento humano.

La integración de la ciencia del comportamiento y la neurociencia en la gestión de personas promete transformar profundamente el entorno laboral, permitiendo que las organizaciones no solo se adapten a los desafíos del 2025, sino que se conviertan en líderes en la retención, desarrollo y optimización del talento humano.

Casos de Éxito en la Implementación

En América Latina, diversas organizaciones han adoptado enfoques basados en la neurociencia para mejorar la gestión de personas:

		
<p>Banco de Bogotá (Colombia)²⁷</p> <p>Implementó programas de capacitación basados en neurociencia para fortalecer habilidades de liderazgo y comunicación, resultando en una mejora significativa en el desempeño de sus equipos.</p>	<p>Grupo Bimbo (México)²⁸</p> <p>Utilizó principios de neurociencia para rediseñar espacios de trabajo, incrementando la productividad y satisfacción de los empleados.</p>	<p>Embraer (Brasil)²⁹</p> <p>Aplicó técnicas de neurociencia en procesos de selección y formación, optimizando la identificación y desarrollo de talento clave.</p>

Implicaciones para Latinoamérica³⁰

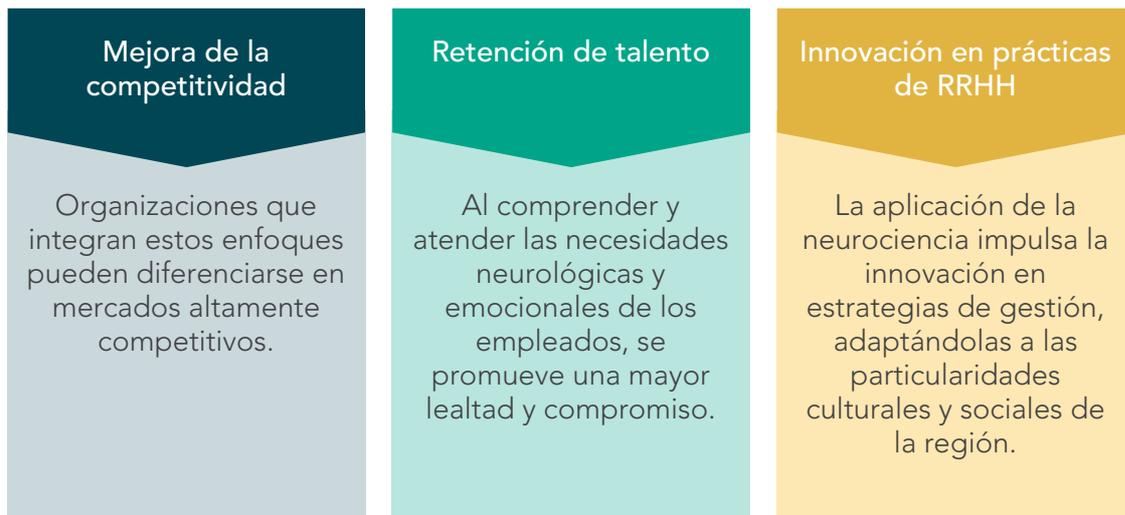
La adopción de la neurociencia en la gestión de personas en América Latina presenta múltiples beneficios:

27. Banco de Bogotá. (2024). Programas de capacitación en liderazgo basados en neurociencia. Recuperado de <https://www.bancodebogota.com>

28. Grupo Bimbo. (2024). Rediseño de espacios laborales para mejorar productividad y satisfacción. Recuperado de <https://www.grupobimbo.com>

29. Embraer. (2024). Optimización del proceso de selección y formación con técnicas de neurociencia. Recuperado de <https://www.embraer.com>

30. Frontiers in Neuroscience. (2024). Investigaciones sobre neurociencia y comportamiento en gestión de talento. Recuperado de <https://www.frontiersin.org>



En conclusión, la integración de la ciencia del comportamiento en la gestión de personas representa un cambio paradigmático que redefine las capacidades estratégicas de las organizaciones en América Latina. Esta disciplina no solo ofrece herramientas prácticas, sino que también proporciona una base científica sólida para comprender y gestionar el comportamiento humano en el entorno laboral.



- "Los incentivos no son solo recompensas; son modeladores de comportamientos que pueden transformar una cultura organizacional."
- "Un sistema de incentivos efectivo debe equilibrar recompensas de corto plazo con cambios culturales y estratégicos de largo plazo."

[Inspírate y continua aprendiendo con el Episodio #384. Incentivos: el impacto real – Juan Solórzano \(Alianza Team\) y Cristian Kleinman](#)



PODCAST

27. Banco de Bogotá. (2024). Programas de capacitación en liderazgo basados en neurociencia. Recuperado de <https://www.bancodebogota.com>

28. Grupo Bimbo. (2024). Rediseño de espacios laborales para mejorar productividad y satisfacción. Recuperado de <https://www.grupobimbo.com>

29. Embraer. (2024). Optimización del proceso de selección y formación con técnicas de neurociencia. Recuperado de <https://www.embraer.com>

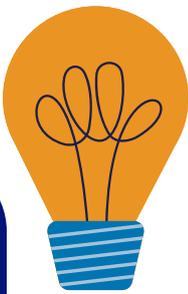
30. Frontiers in Neuroscience. (2024). Investigaciones sobre neurociencia y comportamiento en gestión de talento. Recuperado de <https://www.frontiersin.org>

DISEÑO PERSONALIZADO DE LOS MODELOS DE TRABAJO

Redefiniendo experiencias y espacios en contextos cambiantes

La personalización de los modelos de trabajo es ahora una estrategia clave para responder a las expectativas cambiantes de los colaboradores y alinear las necesidades individuales con los objetivos organizacionales. Este enfoque no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también impulsa la retención de talento y la productividad.

Según el informe de SESAME (2024), medir la experiencia del empleado es esencial para fortalecer la cultura laboral y optimizar el desempeño. Diseñar modelos de trabajo personalizados basados en datos reales y ajustados a cada contexto permite a las organizaciones mantenerse competitivas en un entorno laboral dinámico y en constante evolución.



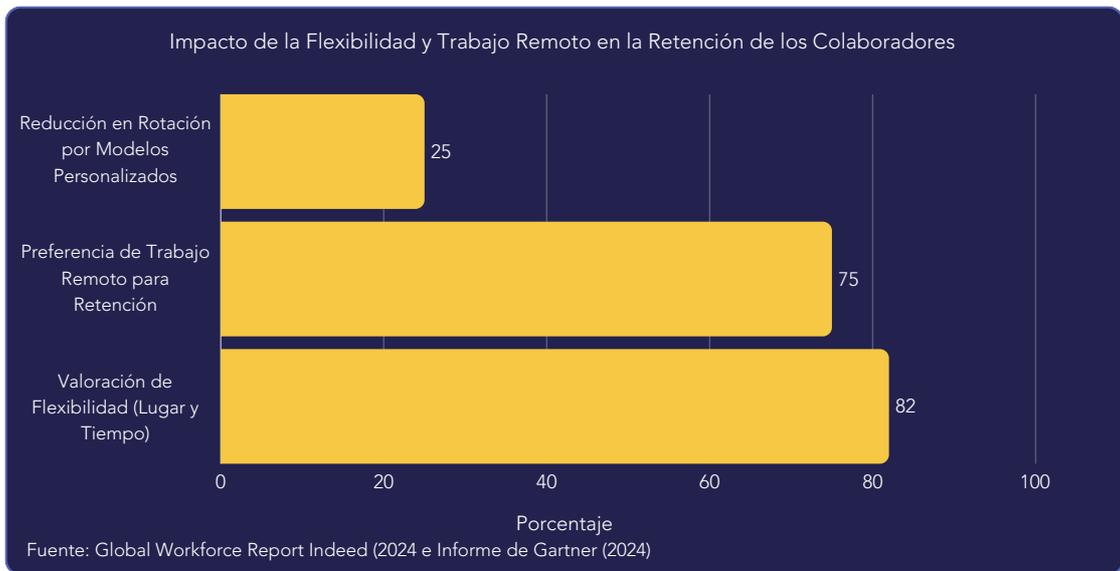
Contexto y Relevancia

La digitalización y los cambios socioeconómicos han transformado las expectativas laborales, haciendo de la flexibilidad una prioridad clave para los colaboradores. Según el "Global Workforce Report" de Indeed (2024), el 74% de los empleados afirma que la opción de trabajo remoto reduce su intención de abandonar una empresa.

La personalización de los modelos de trabajo, que adapta las estructuras laborales a las necesidades individuales mientras mantiene la alineación estratégica, es crucial para atraer y retener talento. Un informe de Gartner muestra que las organizaciones que ofrecen flexibilidad en el lugar y horario de trabajo reducen la rotación en un 25%, mientras que el 82% de los colaboradores priorizan esta característica al evaluar oportunidades laborales.

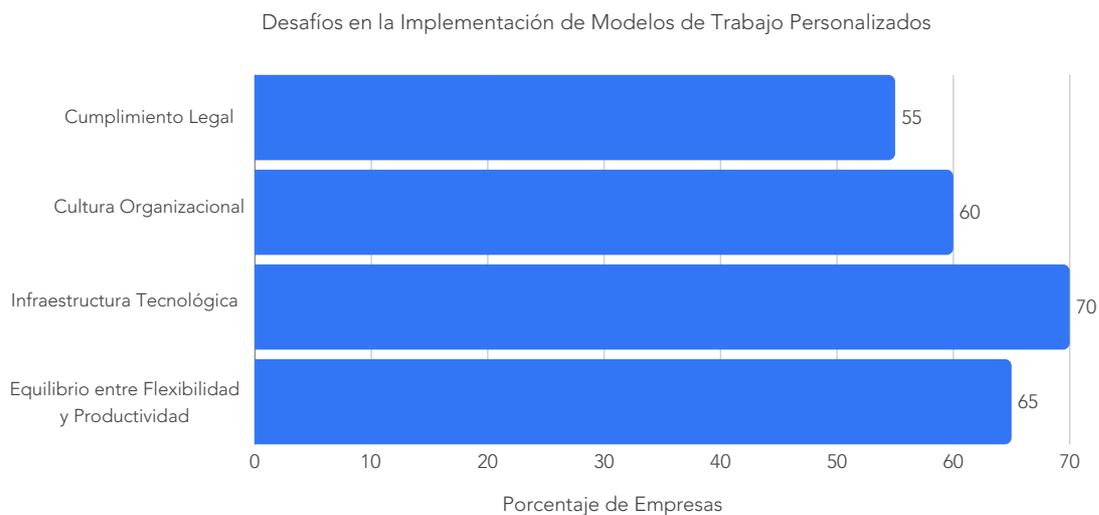
El State of the Global Workplace Report de Gallup (2024) destaca que el bienestar y la satisfacción laboral aumentan significativamente el compromiso, un factor crítico para reducir la rotación. De manera similar, Oracle señala que entornos que promueven el bienestar mejoran la retención y fortalecen la cultura organizacional, creando una ventaja competitiva en la adquisición de talento.

Este cambio hacia la personalización no solo responde a las expectativas de los colaboradores, sino que también posiciona a las empresas para competir eficazmente en un mercado laboral en constante evolución. En la gráfica a continuación se aprecia las estadísticas planteadas.



Retos Estratégicos

En la siguiente grafica se aprecian los principales desafíos asociados con la implementación de modelos de trabajo personalizados y se desarrollan a continuación.



Fuente: McKinsey & Company, Indeed, WorkPlace Empathy Project, Deloitte (2024)



1. Equilibrio entre Flexibilidad y Productividad

La flexibilidad laboral puede suscitar preocupaciones sobre la productividad si no se gestionan adecuadamente. Según el informe "Generative AI in Real-World Workplaces" de Microsoft (2024), las empresas que combinan autonomía con métricas claras de desempeño logran un aumento del 20% en productividad. La clave radica en establecer objetivos basados en resultados y fomentar una cultura de confianza y responsabilidad.



2. Infraestructura Tecnológica

Los modelos flexibles requieren inversiones en plataformas seguras y colaborativas. El "Deloitte HR Trends Report" (2024) señala que el 60% de las empresas en la región no cuentan con tecnología suficiente para soportar el trabajo remoto, lo que puede limitar la comunicación y colaboración. Implementar medidas de ciberseguridad robustas y herramientas avanzadas es esencial para garantizar una transición fluida.



3. Cohesión Cultural en Equipos Distribuidos

Mantener una cultura organizacional sólida en entornos híbridos es un desafío crítico. Según el "State of Workplace Empathy 2024", la inclusión y la empatía son fundamentales para construir cohesión entre equipos dispersos. Estrategias como reuniones regulares y actividades de integración son clave para reforzar el sentido de pertenencia.



4. Cumplimiento Normativo

Alinear los modelos de trabajo con las regulaciones locales es imprescindible. El "Global Workforce Report" (2024) advierte que las empresas que no actualizan sus políticas laborales enfrentan riesgos legales y reputacionales. Consultar expertos en normativas locales y globales asegura el cumplimiento y previene sanciones.

Oportunidades Estratégicas

1. Atracción y Retención de Talento

La flexibilidad laboral se ha convertido en un diferenciador competitivo. Según Indeed (2024), el 74% de los colaboradores prefieren empresas que ofrecen opciones remotas o híbridas, lo que reduce la rotación y fortalece el compromiso. En sectores tecnológicos, donde la demanda de talento es alta, la personalización de modelos laborales es clave para retener profesionales altamente calificados.



2. Bienestar y Salud Mental

Modelos personalizados mejoran el bienestar, reduciendo estrés y burnout. Deloitte (2024) señala que empresas que promueven la autonomía reportan una disminución del 30% en casos de agotamiento laboral. Además, políticas que priorizan la salud mental aumentan la satisfacción y la resiliencia, creando equipos más comprometidos y productivos.



3. Optimización de Recursos

Los modelos híbridos permiten a las organizaciones ahorrar costos en infraestructura física. Portfolio (2024) destaca que las empresas que reducen su espacio de oficinas pueden reinvertir en tecnología y programas de bienestar, mejorando la experiencia del colaborador y la eficiencia operativa.



4. Diversidad e Inclusión

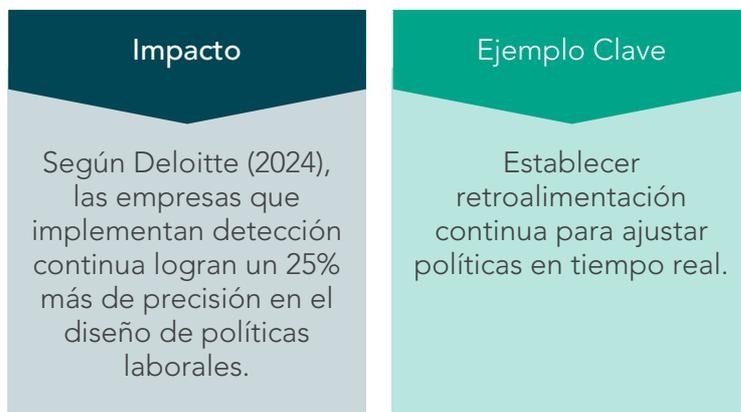
La flexibilidad laboral facilita la integración de colaboradores con diversas necesidades, como personas con discapacidades, responsabilidades familiares o ubicaciones remotas. Según el "State of Workplace Empathy 2024", políticas inclusivas no solo amplían la base de talento, sino que también fortalecen la diversidad organizacional, promoviendo equipos más creativos y resilientes.



Componentes Clave y Estrategias de Implementación

Para personalizar modelos de trabajo efectivos, las organizaciones deben abordar las siguientes áreas estratégicas, priorizando las necesidades del talento y la eficiencia operativa:

1. Evaluación de Necesidades y Preferencias: Utilizar encuestas, analítica predictiva y herramientas de IA para identificar las necesidades de los colaboradores y las exigencias de cada rol.



2. Infraestructura Tecnológica y Ciberseguridad: Proveen plataformas integradas que permitan la colaboración y comunicación efectiva, además de invertir en ciberseguridad robusta.



3. Rediseño de Espacios de Trabajo: Acción: Diseñar espacios híbridos que fomenten la colaboración y la creatividad, equipados con herramientas tecnológicas avanzadas.



4. Políticas Basadas en Resultados: Acción: Establecer indicadores clave de desempeño (KPIs) centrados en objetivos específicos, no en horas trabajadas.

Impacto

McKinsey (2024) reporta un aumento del 15% en eficiencia operativa y una reducción del 20% en costos cuando se adoptan modelos basados en resultados.

5. Capacitación y Gestión del Cambio: Formar líderes en habilidades de gestión de equipos distribuidos y fomentar una cultura de confianza y responsabilidad.

Impacto

Según Deloitte (2024), las empresas que implementan detección continua logran un 20% más de productividad. Mercer (2024) señala que los colaboradores son un 74% más productivos cuando confían en su liderazgo. 5% más de precisión en el diseño de políticas laborales.

Ejemplo Clave

Invertir en programas de liderazgo remoto y motivación a distancia.

6. Bienestar y Salud Mental: Implementar programas de bienestar y espacios para feedback continuo.

Impacto

La OMS (2023) destaca que cada dólar invertido en bienestar genera un retorno de \$4 en salud y productividad.

Fuente: Harvard Business Review y MacKinsey & Company (2024)

Impacto en América Latina

En el dinámico mercado laboral de Latinoamérica, la implementación de modelos de trabajo personalizados está transformando la gestión del talento clave, especialmente al abordar desafíos como los extensos tiempos de desplazamiento y la necesidad de incrementar la productividad. En ciudades como Bogotá y Ciudad de México, los colaboradores pueden invertir hasta dos horas diarias en traslados, lo que impacta negativamente en su bienestar y eficiencia. La adopción de esquemas de trabajo flexibles y remotos permite recuperar este tiempo, traducándose en un aumento significativo de la productividad y en una mejora en la calidad de vida de los empleados.

Según el informe "State of the Global Workplace 2024" de Gallup, los empleados que experimentan mayor flexibilidad muestran un incremento del 25% en satisfacción laboral. Además, Mercer destaca que las organizaciones que implementan modelos basados en resultados, en lugar de horarios estrictos, logran mejoras del 15% en eficiencia operativa. Estos enfoques no solo reducen la rotación de personal en un 20%, sino que también posicionan a las empresas como empleadores preferidos en sectores altamente competitivos.

La flexibilidad laboral también facilita la inclusión de profesionales con limitaciones geográficas o responsabilidades familiares, promoviendo una fuerza laboral más diversa y resiliente. En un entorno caracterizado por cambios económicos y regulatorios, la capacidad de adaptación que ofrecen estos modelos fortalece la resiliencia organizacional y posiciona a las empresas de la región como líderes innovadores.

Al integrar políticas que combinan flexibilidad, tecnología y una cultura centrada en resultados, las organizaciones en Latinoamérica no solo atraen y retienen al mejor talento, sino que también impulsan la competitividad y sostenibilidad en un mundo laboral en constante evolución.



PODCAST

- "El diseño de trabajo debe enfocarse en conectar a las personas con un propósito claro, logrando que cada tarea tenga un significado tangible."
- "El equilibrio entre cuidar y desafiar a los colaboradores es la fórmula para crear entornos laborales que impulsen el rendimiento."

[Inspírate y continúa aprendiendo con el Episodio #380 "Mejorar a las personas" con Yolanda Tálamo \(Heineken\).](#)



EJECUCIÓN EN RRHH

Productividad Estratégica: Redefiniendo la Ejecución en Recursos Humanos

La ejecución efectiva en Recursos Humanos (RRHH) se ha convertido en un pilar estratégico para las organizaciones que buscan transformar la gestión del talento en un diferenciador competitivo. En un entorno marcado por el cambio acelerado y la incertidumbre, la capacidad de RRHH para implementar iniciativas alineadas con los objetivos del negocio define el éxito organizacional.

Según McKinsey (2024), las empresas con equipos de RRHH que sobresalen en la ejecución estratégica reportan un 25% más de crecimiento en ingresos y productividad. Además, el informe de Deloitte muestra que el 70% de los líderes empresariales consideran que la capacidad de RRHH para ejecutar es crucial para fomentar una cultura de alto desempeño.

Este enfoque pone a la función de RRHH en el centro de la transformación empresarial, destacando su rol en la implementación de estrategias, la mejora de la experiencia del empleado y la construcción de una fuerza laboral ágil y resiliente.

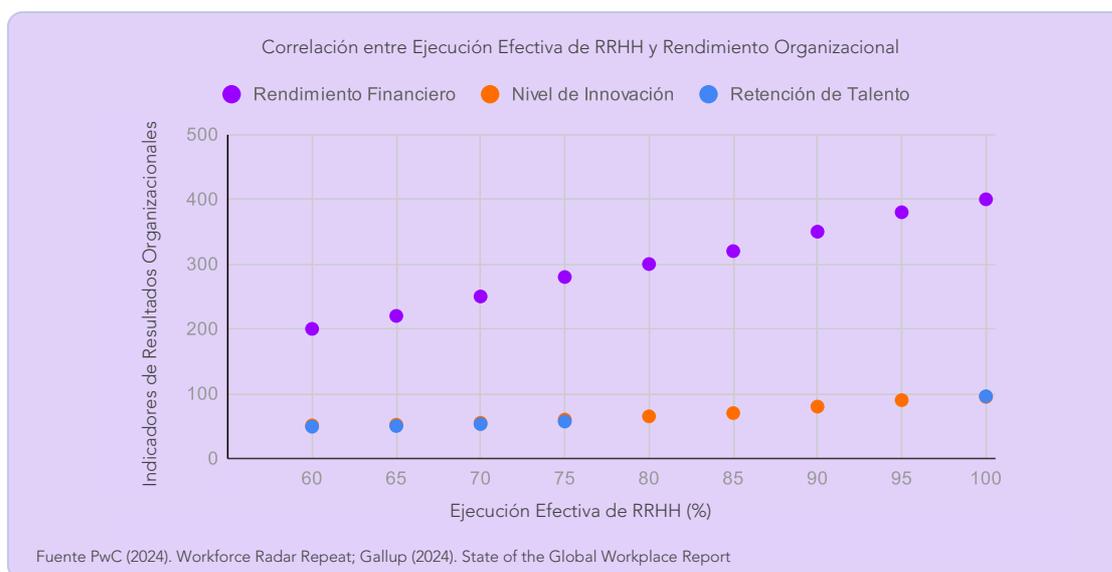
Contexto

La capacidad de ejecución en Recursos Humanos es el punto crítico que conecta la estrategia con los resultados medibles. En América Latina, donde las organizaciones enfrentan desafíos como alta rotación y brechas de habilidades, la ejecución efectiva se convierte en un diferenciador estratégico. Según el informe **State of the Global Workplace 2024** de Gallup, las empresas con una gestión de RRHH eficiente incrementan el compromiso laboral en un 30%, lo que reduce significativamente la rotación y mejora la productividad.

El informe de **PwC** subraya que los líderes de RRHH (ver gráfica) deben centrarse en desarrollar no solo las habilidades técnicas de los colaboradores, sino también las capacidades humanas que potencien el desempeño organizacional. Esto incluye un enfoque en el presente, mientras se reimaginan estructuras de trabajo más ágiles para el futuro. Según PwC, organizaciones con una visión ambidiestra en RRHH —que equilibran operaciones internas y relaciones externas— logran mayores niveles de adaptación en entornos complejos.

Adicionalmente, Mercer indica que solo el 40% de las estrategias de talento se implementan con éxito en la región, lo que resalta la importancia de RRHH como catalizador de la agilidad organizacional. Este contexto sitúa a Recursos Humanos en el epicentro de la transformación empresarial, consolidándolo como un motor estratégico para construir culturas resilientes, retener talento y garantizar resultados sostenibles.

Impacto esperado de una Ejecución Eficaz en RRHH

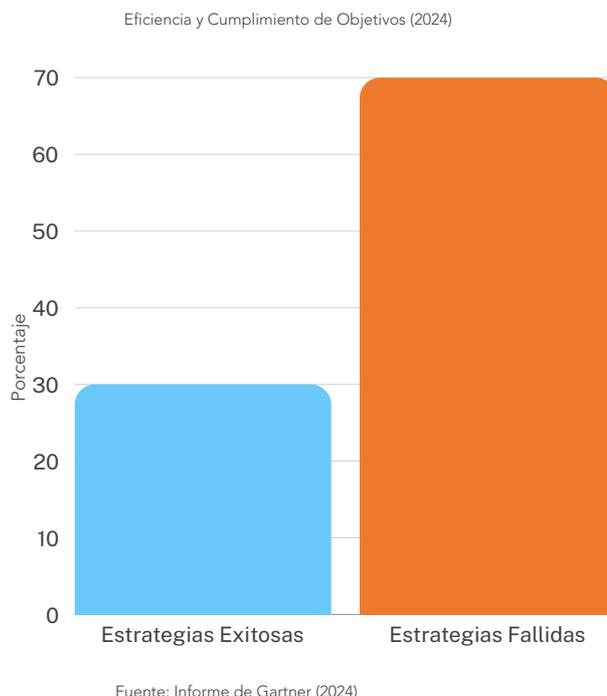


Retos y Oportunidades

La ejecución estratégica presenta desafíos críticos y oportunidades transformadoras. Abordar estas áreas con enfoque y datos puede posicionar a RRHH como un catalizador de resultados empresariales sostenibles.

1. Desconexión entre estrategia y ejecución

El 60% de los líderes en LATAM, según Deloitte (2024), identifican que la falta de alineación entre las iniciativas de RRHH y los objetivos organizacionales retrasa la implementación de estrategias clave. Esto puede generar ineficiencia y pérdida de oportunidades en un entorno competitivo. Además, el 70% de las organizaciones, según el informe de Gartner (2024), falla al convertir sus estrategias de talento en acciones concretas debido a una falta de claridad en los objetivos y a procesos ineficientes.



2. Habilidades y capacidades del equipo de RRHH

Un informe de PwC señala que el 45% de los profesionales de RRHH en la región carecen de las habilidades necesarias para ejecutar estrategias complejas, como la gestión de datos y el diseño de procesos ágiles. La falta de capacitación limita el impacto de la función en el negocio.

3. Resistencia al cambio organizacional

La transformación de procesos de RRHH enfrenta barreras culturales y operativas. Según Gallup (2024), el 35% de los colaboradores en LATAM perciben las iniciativas de cambio como inconsistentes, lo que reduce su confianza en las iniciativas de la organización.

4. Gestión de datos y tecnología

El informe de Mercer indica que solo el 25% de las empresas en América Latina utilizan tecnología avanzada en RRHH para mejorar la ejecución. Esto genera una brecha en la capacidad de los equipos para tomar decisiones basadas en datos y optimizar procesos clave.

Oportunidades Estratégicas

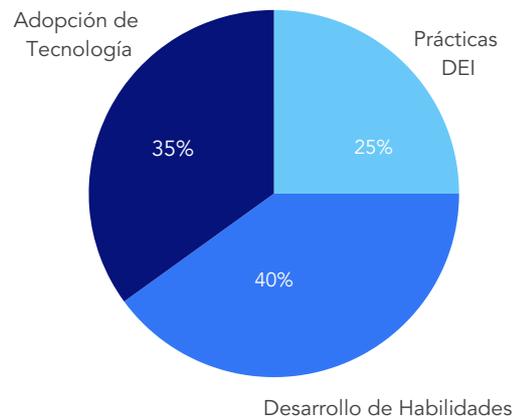
1. Transformación digital como catalizador

La transformación digital ofrece oportunidades para automatizar procesos, mejorar la toma de decisiones basada en datos y personalizar la experiencia del colaborador. El informe Technology Trends Outlook 2024 de McKinsey & Company indica que la adopción de tecnologías avanzadas puede aumentar significativamente la eficiencia operativa.

2. Enfoque en habilidades y desarrollo del talento interno

El énfasis en una gestión basada en habilidades permite a las organizaciones maximizar el potencial del talento interno. El informe Skills-Based Hiring de Burning Glass Institute & Harvard Business School muestra que las empresas que invierten en desarrollo de habilidades obtienen ventajas competitivas sostenibles. Según la gráfica a continuación, las organizaciones están equilibrando la necesidad de desarrollo de habilidades y adopción tecnológica, mientras que también mantienen un enfoque en prácticas de DEI para construir una fuerza laboral preparada, diversa y comprometida para el futuro del trabajo.

Preferencia de los colaboradores sobre bienestar y sostenibilidad (Deloitte 2024)



Fuente: Harvard Business Review (2024). What 570 Experts Predict The Future Of Work Will Look Like

3. Fortalecimiento del compromiso y la retención

La ejecución estratégica efectiva en RRHH está ligada a una mejora del 25% en la retención de talento clave, asegura Deloitte. Esto no solo asegura la continuidad operativa, sino que también reduce los costos asociados a la alta rotación

Componentes Clave y Estrategias de Implementación

La ejecución estratégica en Recursos Humanos requiere un enfoque integral que priorice la alineación con los objetivos del negocio, el fortalecimiento de las competencias del equipo de RRHH, y el uso efectivo de tecnología para impulsar la eficiencia y productividad. A continuación, se detallan los pilares fundamentales respaldados por datos y estrategias accionables.

1. Alineación Estratégica con el Negocio: Conectar las prioridades corporativas con las iniciativas de RRHH. Según Mercer (2024), las organizaciones que alinean sus estrategias de talento con los objetivos del negocio incrementan su efectividad operativa en un 25%.

Estrategia: Implementar tableros de control que mapeen el progreso de RRHH en función de KPIs estratégicos como retención de talento, productividad y satisfacción del cliente.

2. Fortalecimiento del Equipo de RRHH: Capacitar a los equipos de RRHH en liderazgo adaptativo, analítica de datos y metodologías ágiles. PwC señala que el 45% de los equipos en LATAM carecen de las habilidades necesarias para ejecutar transformaciones estratégicas.

Estrategia: Establecer academias internas para RRHH, integrando formación técnica y desarrollo de liderazgo.

Enfoque clave: Convertir a los líderes de RRHH en gestores de cambio capaces de movilizar equipos hacia la ejecución eficiente de iniciativas.

3. Integración de Tecnología y Analítica Avanzada: Incorporar herramientas tecnológicas que impulsen la productividad y la toma de decisiones informadas. Gartner (2024) resalta que la analítica predictiva puede reducir un 20% el tiempo de ejecución de proyectos clave y aumentar la precisión en la planificación estratégica.

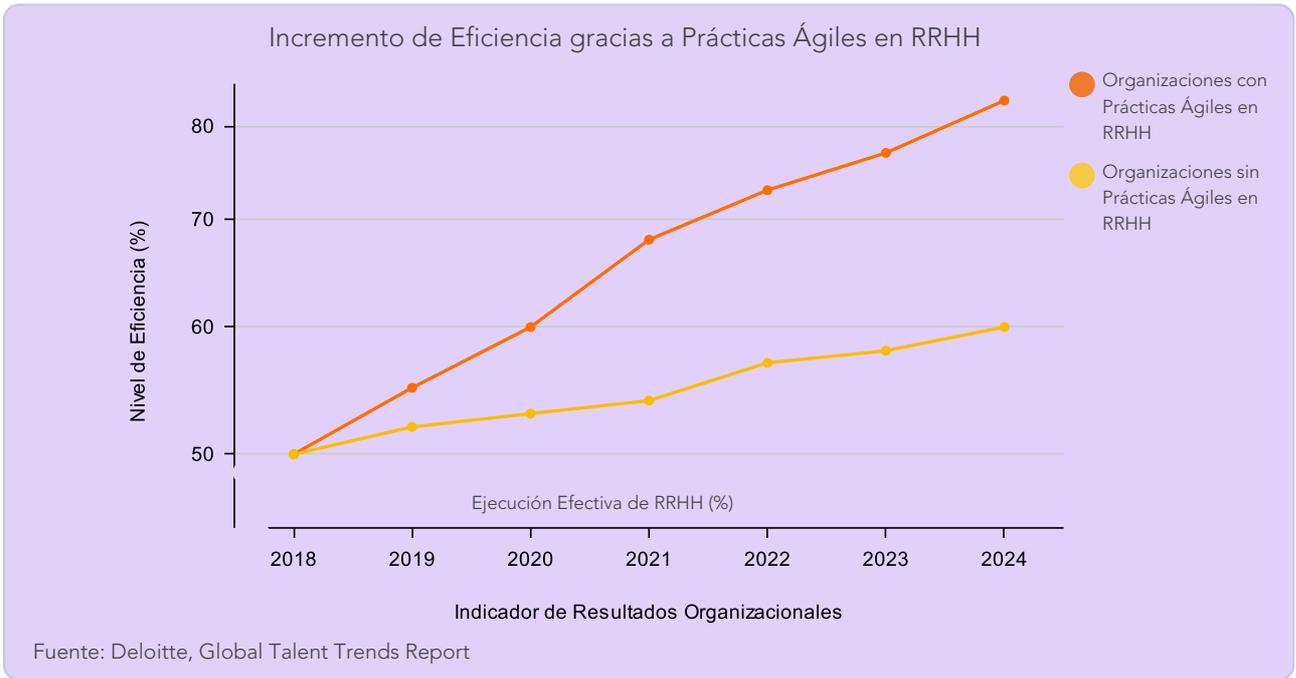
Estrategia: Implementar plataformas como Workday o SuccessFactors para automatizar procesos y ofrecer insights basados en datos.

Enfoque clave: Usar tecnología para optimizar recursos y maximizar el impacto de las decisiones de RRHH.

4. Mejora en Eficiencia y Productividad: Diseñar procesos ágiles y basados en resultados para maximizar la eficiencia organizacional. McKinsey (2024) indica que las empresas que implementan metodologías ágiles en RRHH incrementan su productividad en un 15% y reducen los costos operativos en un 20%. Además, las organizaciones que adoptan tecnologías avanzadas pueden aumentar su productividad hasta en un 30%.

Estrategia: Transformar la gestión operativa en RRHH con un enfoque en objetivos y resultados claros, eliminando procesos burocráticos y redundantes.

Enfoque clave: Empoderar a los equipos con autonomía para lograr metas específicas, monitoreando el desempeño con métricas objetivas.



5. Fomento de una Cultura de Ejecución: Establecer un entorno organizacional centrado en la responsabilidad y los resultados medibles. McKinsey destaca que una cultura de ejecución efectiva incrementa en un 30% la eficiencia operativa de las empresas.

Estrategia: Implementar ciclos iterativos de retroalimentación y ajustar las tácticas basándose en resultados tangibles.

Enfoque clave: Desarrollar gerentes que actúen como facilitadores del cambio, promoviendo el compromiso y la entrega de resultados en toda la organización.

Reconocimiento de Tecnologías Avanzadas por Líderes de RRHH



Fuente: Mercer. Global Talent Trends Report

Impacto Esperado

Abordar la tendencia de ejecución estratégica en RRHH busca aportar a una mejora en la eficiencia operativa y en la productividad de la organización, impulsada por la implementación de tecnologías avanzadas y estructuras ágiles que faciliten la adaptación y optimización de recursos. La automatización de procesos y el análisis predictivo permitirán a RRHH tomar decisiones basadas en datos en tiempo real, mejorando la alineación entre la planificación y los resultados obtenidos.

Además, la retención de talento y la satisfacción de los colaboradores se verán fortalecidas mediante el enfoque en desarrollo de habilidades y la personalización de la experiencia laboral. Las organizaciones que inviertan en la formación continua y en la movilidad interna estarán mejor posicionadas para retener a colaboradores comprometidos y reducir la rotación, un factor crítico en un mercado laboral cada vez más competitivo y con escasez de habilidades especializadas.

Casos de Éxito

En América Latina, diversas organizaciones han adoptado enfoques basados en la neurociencia para mejorar la gestión de personas:

Casos de éxito en Latinoamérica



Corporación Multi Inversiones (CMI) - Guatemala: Con más de 40,000 colaboradores en 15 países, CMI transformó su gestión de RRHH mediante:

- * Una estrategia integral de talento.
- * Modelos operativos eficientes y plataformas tecnológicas avanzadas.
- * Capacitación intensiva, estableciendo una universidad corporativa que formó a 19,000 colaboradores.

* Resultados Clave

Satisfacción laboral superior al 90% y reconocimiento por su liderazgo en la gestión del talento en América Latina

Banco Santander - España y América Latina: A través de su programa "flexiworking" y la incorporación de más de 4,500 perfiles digitales en 2023, Santander ha demostrado cómo la ejecución estratégica de RRHH puede apoyar transformaciones tecnológicas masivas.

* Creación de centros tecnológicos empleando a más de 1,400 profesionales STEM.

* Implementación de políticas de conciliación que aumentaron la eficiencia y productividad.

* Resultados Clave

Fortalecimiento de la posición competitiva y una fuerza laboral altamente capacitada para liderar la transformación digital.

Implicaciones para América Latina

La implementación efectiva de estrategias de ejecución en RRHH en América Latina conlleva varias implicaciones:

• **Mejora de la competitividad:** Las organizaciones que alinean sus funciones de RRHH con la estrategia corporativa y adoptan prácticas ágiles y adaptables pueden responder más rápidamente a las demandas del mercado, obteniendo una ventaja competitiva.

• **Retención y desarrollo de talento:** La inversión en programas de desarrollo y la creación de entornos laborales flexibles y colaborativos contribuyen a la retención del talento y al desarrollo de habilidades críticas para el negocio.

• **Transformación digital:** La adopción de tecnologías avanzadas en RRHH facilita la automatización de procesos, mejora la eficiencia operativa y permite a los equipos de RRHH enfocarse en actividades estratégicas de mayor valor.

• **Cultura organizacional:** La implementación de modelos operativos que promueven la flexibilidad, la colaboración y la eliminación de la burocracia contribuye a la creación de una cultura organizacional que fomenta la innovación y la adaptabilidad.

Los casos de éxito en América Latina, como los protagonizados por empresas como Corporación Multi Inversiones (CMI) y Banco Santander, ilustran cómo la integración de tecnologías avanzadas, modelos de trabajo flexibles y un enfoque centrado en el desarrollo del talento pueden generar resultados extraordinarios. Estas organizaciones han demostrado que una ejecución impecable en RRHH no solo mejora la productividad operativa, sino que también fomenta la innovación, fortalece la retención del talento y eleva la competitividad.

En un entorno empresarial caracterizado por la complejidad, la rápida transformación digital y las crecientes demandas de una fuerza laboral diversa, la ejecución estratégica en Recursos Humanos se ha posicionado como un pilar indispensable para el éxito organizacional. En 2025, no se trata únicamente de implementar planes, sino de crear una función de RRHH ágil, adaptable y profundamente conectada con los objetivos estratégicos de las organizaciones.



PODCAST

- "La clave no es solo diseñar estrategias, sino ejecutarlas con un enfoque humano que conecte con todas las capas de la organización."
- "Un liderazgo efectivo en recursos humanos debe ser capaz de articular la visión de negocio en acciones claras y medibles."

[Inspírate y continua aprendiendo con el Episodio 346. Ecosistema de agilidad - Maye Alessandrini \(Softys\)](#)



FUENTES

Accenture. (2024). Upskilling and Reskilling for the Future of Work. Recuperado de <https://www.accenture.com/us-en/insights/future-workforce/upskilling-reskilling-future-work>

Atelodis ETT. (s. f.). Inteligencia artificial en recursos humanos: Casos de éxito y fracasos. Atelodis ETT. Recuperado de <https://atelodisett.com/noticias/46-inteligencia-artificial-en-recursos-humanos-casos-de-exito-y-fracasos>

ATLASSIAN. (2023). Lessons Learned: 1,000 Days of Distributed at Atlassian. Recuperado de <https://www.atlassian.com/insights/lessons-distributed>

Change Americas. (s. f.). 3 casos de éxito: Cómo el desarrollo de la capacidad de liderazgo basada en la confianza y accountability impulsó los resultados empresariales en Google, Apple y Microsoft. Recuperado de <https://changeamericas.com/3-casos-de-exito>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

Deloitte. (2024). Global Talent Trends Report 2024. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/articles/global-human-capital-trends.html>

El País. (2024, 30 de septiembre). Gestión del talento, clave del éxito y la transformación. Cinco Días. Recuperado de <https://cincodias.elpais.com/extras/2024-09-30>

Forbes. (2024). Flexible Career Paths and Employee Satisfaction. Recuperado de <https://fostering-culture-of-flexibility>.

Gallup. (2024). State of the Global Workplace: 2024 Report. Recuperado de <https://www.gallup.com/state-of-the-global-workplace>

Gartner. (2024). CHRO Survey Report 2024. Recueperado de 2025 <https://www.gartner.com/en/human-resources/trends/leadership-vision-chief-hr-officer>

Goleman, D. (2023). La inteligencia emocional en el liderazgo: Cómo mejorar la moral y la colaboración en los equipos. Recuperado de <https://lamenteesmaravillosa.com/inteligencia-emocional-en-el-liderazgo>

Hackio. (s. f.). Aplicación de inteligencia artificial en recursos humanos. Hackio. Recuperado de <https://www.hackio.com/blog/aplicacion-inteligencia-artificial-en-recursos-humanos>

Harvard Business Review. (2024). What 570 Experts Predict the Future of Work Will Look Like. Recuperado de <https://hbr.org>

IAtelodis ETT. (s. f.). Inteligencia artificial en recursos humanos: Casos de éxito y fracasos. Atelodis ETT. Recuperado de <https://atelodisett.com/noticias/46-inteligencia-artificial-en-recursos-humanos-casos-de-exito-y-fracasos>

IBM. (2023). The Value of Training. Recuperado de <https://ibm-training-value.pdf>

IBM Institute for Business Value. (2024). Reimagine Human Potential in the Gen AI Era. Recuperado de <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/en-us/report/human-potential-gena>

IBM Security. (2023). IBM Security X-Force Threat Intelligence Index 2023. Recuperado de <https://www.ibm.com/reports/threat-intelligence>

Indeed. (2024). FutureWorks 2024. Recuperado de <https://www.indeed.com/hire/resources/future-of-work>

LinkedIn. (2024). Global Learning & Skills Trends Report. Recuperado de <https://business.linkedin.com/talent-solutions/talent-insights>

McKinsey & Company. (2024). El papel clave de la asignación dinámica del talento en la configuración del futuro del trabajo. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/featured-insights>

McKinsey & Company. (2024). Technology Trends Outlook 2024. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/the-top-trends-in-tech>

Mercer. (2024). Tendencias Globales de Talento 2024. Recuperado de <https://www.mercer.com/es-es/insights>

Mercer. (2024). Historias de éxito en la transformación de RRHH en América Latina. Recuperado de <https://www.mercer.com/es-ar/insights/people-strategy/hr-transformation/historias-de-exito-latam-co01>

Organización Mundial de la Salud. Salud mental en el lugar de trabajo. Disponible en <https://www.who.int/mental-health/in-the-workplace/es/>

Portafolio. (2024). Modelos de trabajo flexibles siguen ganando popularidad. Recuperado de <https://www.portafolio.co/mas-contenido/modelos-de-trabajo-flexibles-siguen-ganando-popularidad-595990>

[POR EVALUATION SYSTEM \(2024\) Disponible en: Productividad y Retención: Importancia de Medir la Experiencia del Empleado | Pro Evaluation System](#)

[SHRM. \(2023\). Overcoming Resistance to Change. Parte 2: Dominar las transformaciones lideradas por RRHH: el papel crucial de la gestión del cambio.](#)

[Tudoris App. \(s. f.\). Empresas que han utilizado inteligencia artificial. Tudoris App. Recuperado de <https://tudorisapp.com/empresas-que-han-utilizado-inteligencia-artificial/>](#)

[Udemy Business. \(2024\). Global Learning & Skills Trends Report. <https://business.udemy.com/resources/learning-and-skills-trends/>](#)

[Vorecol. \(s. f.\). Casos de éxito en la implementación de tecnologías disruptivas en la gestión de recursos humanos. Vorecol. Recuperado de <https://vorecol.com/es/articulos/articulo-casos-de-exito-en-la-implementacion-de-tecnologias-disruptivas-en-la-gestion-de-recursos-humanos-33806>](#)

[Vorecol. \(s. f.\). Cómo fomentar la autogestión como estrategia de motivación. Recuperado de <https://vorecol.com>](#)

[Workday. \(2024\). Global Workforce Report: Restoring Trust Before Your Top People Leave. Disponible en \[https://forms.workday.com/en-us/reports/workday-global-workforce-report/form.html?step=step1_default\]\(https://forms.workday.com/en-us/reports/workday-global-workforce-report/form.html?step=step1_default\)](#)

[Workplace Empathy Project. \(2024\). State of Workplace Empathy: The State of DEIB 2024. Workplace Empathy Project. Disponible en <https://www.indeed.com/esg/deib>](#)

Comunidad F inspyra

Creado por:

Comunidad F
inspyra

HACKERS
DEL TALENTO
LATAM

Con el apoyo de:

