



## **BENEFICIOS**

**TENDENCIAS QUE  
TRANSFORMAN EL  
BIENESTAR  
ORGANIZACIONAL**

# Sumario

04 **Editorial** ..... ● Venezuela  
Yleana Corredor

06 **Directorio Ejecutivo FIDAGH** ..... ●

08 **Columna Líder Edición** ..... ● Costa Rica  
Eduardo Ramos

10 **Palabras WTW** ..... ● Chile  
Álvaro Cristi

## Panorama Regional

14 **Beneficios 2025: Enfoque práctico para entornos desafiantes. Hallazgos de la Encuesta de Tendencias de Beneficios de WTW, 2025 América Latina.** ..... ● Brasil  
René Ballo

## Tecnología y Eficiencia

22 **La tecnología al servicio de la compensación y beneficios: aumento de la productividad y reducción del riesgo.** ..... ● Chile  
Alonso Uribe

## Bienestar y Prevención

28 **Bienestar organizacional: el valor estratégico de la prevención en Chile** ..... ● Chile  
Rodrigo Molina

## Reformas Normativas

32 **El futuro de la salud en Argentina: reformas, desafíos y oportunidades** ..... ● Argentina  
Stella Sanyan

## Beneficios Flexibles: Tres países, una misma apuesta: personalizar beneficios para ganar talento.

38 **La evolución de los beneficios flexibles en Brasil.** ..... ● Brasil  
Andrea Huggard-Caine

40 **Beneficios flexibles en Colombia: Una estrategia para atraer y fidelizar talento.** ..... ● Colombia  
Catalina Trujillo

42 **Beneficios flexibles, el “must” de la personalización y apreciación del empleado en México.** ..... ● México  
Georgina Martínez

## Reflexiones desde la Redacción

48 **El bienestar como camino y destino** ..... ● Argentina  
Horacio Quirós

52 **Noticias FIDAGH** ..... ●

56 **Eventos – Asociaciones Nacionales Miembro** ..... ●

60 **Cronograma Congresos – Asociaciones Nacionales Miembro** ..... ●

61 **Directorio – Asociaciones Nacionales Miembro** ..... ●

# Editorial



**Yleana Corredor**

Presidente FIDAGH  
presidencia@fidaghoficial.org

El bienestar organizacional ha dejado de ser una aspiración abstracta para convertirse en un factor estratégico que impacta directamente la experiencia del empleado, la productividad y la sostenibilidad empresarial. En esta edición número 23 de Talentum Latam, desarrollada en el marco de nuestra alianza con Willis Towers Watson (WTW), nos adentramos en las nuevas tendencias que están redefiniendo el mundo de los beneficios laborales.

Partimos de los hallazgos más recientes de la Encuesta de Tendencias de Beneficios 2025, elaborada por WTW, que revelan la urgencia de adaptar las prácticas organizacionales a un entorno desafiante, donde las expectativas de las personas y la capacidad de respuesta de las organizaciones aún muestran una brecha. Esta investigación, que da forma a la sección Panorama Regional, identifica siete acciones clave que las organizaciones están adoptando para transformar su

estrategia de beneficios, incluyendo el uso de datos, la personalización, y la mejora del valor percibido.

En la sección Tecnología y Eficiencia, se analiza cómo la digitalización está siendo aprovechada para mejorar la estrategia de compensación y beneficios: desde herramientas de analítica y automatización, hasta plataformas que permiten mayor personalización, eficiencia y control de costos. Esta tecnología, bien aplicada, libera a Recursos Humanos para tareas de mayor valor y mejora la experiencia del colaborador.

El eje de Bienestar y Prevención se ilustra a través del caso chileno, donde el aumento de los costos en salud, la presión regulatoria y la salud mental como prioridad han impulsado un giro hacia la prevención. Esta mirada destaca cómo un enfoque más proactivo permite no solo contener costos, sino también mejorar el entorno laboral y la sostenibilidad.

Desde la perspectiva de Reformas Normativas, el artículo sobre Argentina expone cómo los recientes cambios regulatorios han transformado el sistema de salud corporativo, obligando a las empresas a revisar sus estrategias, negociar con nuevos actores y adaptarse a una estructura operativa más compleja.

La sección de Beneficios Flexibles, titulada Tres países, una misma apuesta: personalizar beneficios para ganar talento, recorre las experiencias de Brasil, Colombia y México. A través de distintos modelos, se muestra cómo la personalización deja de ser una tendencia para convertirse en una expectativa. Ya sea mediante tarjetas, plataformas digitales o esquemas colaborativos, las organizaciones están transitando hacia una oferta que refleja mejor la diversidad de sus equipos y responde a las nuevas demandas del talento.

En FIDAGH creemos en la articulación entre conocimiento riguroso, buenas prácticas y alianzas estratégicas. Esta edición refleja ese compromiso y busca generar una conversación regional sobre el rol de los beneficios como herramienta de atracción, compromiso y sostenibilidad. Agradecemos a WTW por acompañarnos en esta entrega que, sin duda, enriquecerá el debate sobre el futuro del bienestar organizacional en América Latina.

## Directores Editoriales:

Yleana Corredor  
Presidente FIDAGH  
Horacio Quirós  
Miembro Consejo Consultivo  
FIDAGH

## Gerente Editorial:

Emilse Plata  
Directora Ejecutiva AVGH

## Comité Editorial:

Yleana Corredor, Horacio Quirós, Eduardo Ramos, Amarilis García, Emilse Plata, Freddy Fernández, Arline Espino.

## Colaboraron en esta edición:

Álvaro Cristi, René Ballo, Cristiane Quintas, Alonso Uribe, Rodrigo Molina, Stella Sanyan, Andrea Huggard-Caine, Catalina Trujillo, Georgina Martínez.

## Diseño Gráfico:

www.itmediax.com

## Distribución:

FIDAGH Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana

## Comercialización:

FIDAGH y las Asociaciones Nacionales Miembro de FIDAGH  
E-mail: revista@fidaghoficial.org

La revista TALENTUM LATAM no se hace necesariamente solidaria con los conceptos emitidos por los entrevistados o articulistas.

# Directorio Ejecutivo



2024

2027



**Presidente:**  
Yleana Corredor



**Vicepresidente:**  
Emmanuel Blanc



**Directora Finanzas y  
Tesorería:**  
Jenny González



**Director Mercadeo:**  
Freddy Fernandez



**Directora Relaciones  
Institucionales:**  
Judith González



**Director Etica:**  
Paulo Sardinha



**Pasada Presidente:**  
Lisellotte Ortega



# Columna Líder Edición



**Eduardo Ramos**

Presidente ACTHUA  
eramos@peoplexceed.com

## Beneficios: Una respuesta a preguntas clave que nos hacemos desde RH en el contexto actual

El entorno económico y social de los últimos años hace que los profesionales de Recursos Humanos tengan que hacer una evolución en los modelos de gestión del área, planteándose preguntas críticas como:

¿Qué debo priorizar y alinear de mis estrategias para un mayor impacto en mi organización? ¿Cómo logro atraer y retener talento para los puestos nuevos o clave? ¿Cuál debiera ser el aporte desde RH al reto de mejorar los costos productivos? ¿Cómo ajusto mi propuesta de valor, como empleador, ante una población multigeneracional?

Este 2025 nos ha mostrado que estos interrogantes están más vigentes que nunca y las soluciones deben ser integrales.

La compensación por mucho tiempo se ha enfocado mayoritariamente en el aspecto salarial, pero en años recientes la importancia de una buena gestión de beneficios tiene un impacto relevante en poder incrementar el compromiso del colaborador.

América Latina está intentando nivelar su variedad y flexibilidad de sus modelos de beneficios como lo tienen en Europa, Asia Pacífico o Estados Unidos de Norteamérica y eso se comienza a apreciar en los sondeos que miden la importancia, variedad y flexibilidad de los mismos y su adaptación al tipo de sector, al que pertenece la organización.

La administración eficiente y competitiva de los beneficios genera en si misma, otra serie de preguntas clave que se están haciendo los equipos de RH: ¿Cuál es el portafolio ideal de beneficios para mi tipo de negocio/colaboradores? ¿Qué es más eficiente tercerizar vs la gestión en casa de la administración de beneficios? ¿Cómo ligo la experiencia del empleado con mi estrategia de compensación total? ¿Cuáles indicadores de beneficios debo incluir en mi scorecard de RH, para medir su impacto?

Estas preguntas nos llevan a elevar las competencias técnicas y tácticas en la gestión de beneficios dentro de nuestros equipos de Recursos Humanos, para lograr tener una mayor variedad de soluciones. Hoy en día no sólo vale emular las mejores prácticas del mercado, sino crear soluciones sustentables ad-hoc a cada entidad. Entender las tendencias y la efectividad de las mismas, que nos muestran los estudios especializados como el de WTW, será clave para saber el qué podemos desarrollar, pero también para adquirir unas pinceladas del cómo lograrlo.

Un correcto planteamiento de la estrategia de beneficios laborales no es un ejercicio a puertas cerradas en Recursos Humanos. Así pues, la pregunta a plantearse es: ¿A quién debo involucrar? Se deben integrar las áreas organizacionales, tales como, comercial, producción, finanzas, compras, IT, legal, etc., para que puedan aportar enfoque completo en la solución del portafolio y planes específicos. El rol de los líderes de personas será vital en la adopción de los planes que se propongan.

Finalmente, recordemos que la gestión del capital humano en las organizaciones no es un destino específico sino un viaje de adaptación de estrategias, procesos, sistemas y sobre todo de personas para lograr el desarrollo, compromiso y la competitividad.

# Palabras WTW



Álvaro Cristi

Líder Regional de Health & Benefits, WTW  
Alvaro.cristi@wtwco.com

## El rol estratégico de los beneficios en la nueva era del trabajo

América Latina atraviesa un momento decisivo en la evolución de los beneficios laborales. En un entorno marcado por la incertidumbre económica, la inflación persistente y la escasez de talento, las organizaciones enfrentan el desafío de hacer más con menos. Los beneficios, tradicionalmente vistos como un complemento, se han convertido en una herramienta estratégica para atraer, retener y comprometer al talento.

En esta edición de la revista **Talentum Latam**, publicada por FIDAGH, presentamos los principales hallazgos de la **Encuesta de Tendencias en Beneficios 2025 de WTW**, la más completa en su tipo, diseñada para identificar tendencias en los planes y estrategias de beneficios de empleadores a nivel global. Realizada cada dos años, la edición 2025 reunió a 5.500 empleadores de más de 105 mercados, incluyendo 1.025 empresas en 20 mercados de América Latina, que representan casi 5 millones de empleados.

Los hallazgos de la encuesta ofrecen una dirección clara. Aunque el costo es la principal preocupación, los empleadores no están renunciando a sus objetivos. Están recalibrando: eliminando lo que no funciona, reforzando lo que sí. Invierten con mayor precisión, mejoran la experiencia y la elección, modernizan la administración y usan los beneficios para comunicar quiénes son y qué representan.

Mirando hacia adelante, **tres grandes movimientos marcarán el rumbo de los beneficios** en la región:

### 1. Bienestar como prioridad estratégica

Más allá de la salud física, el bienestar emocional y la seguridad financiera son fundamentales para la productividad y la retención. Las empresas invierten cada vez más en programas de salud mental, asesoría financiera y herramientas digitales que fomentan hábitos saludables. El bienestar dejó de ser un extra: hoy es clave en la propuesta de valor al empleado.

### 2. Flexibilidad y personalización

Los colaboradores esperan beneficios que se adapten a sus realidades: desde jóvenes en búsqueda de desarrollo, hasta padres o personas cercanas a la jubilación. Ofrecer opciones, autogestión y paquetes modulares no solo incrementa la percepción de valor, sino que fortalece el vínculo emocional con la organización.

### 3. Eficiencia con impacto

Frente a presupuestos limitados, las organizaciones repiensen cómo obtener mayor valor por casa peso invertido. Esto implica alianzas estratégicas con proveedores que entreguen soluciones integradas e innovadoras. La eficiencia no se trata de reducir, sino de rediseñar con inteligencia para lograr un impacto real.

Te invitamos a explorar los próximos artículos de nuestros especialistas en WTW, para conocer más sobre el panorama de beneficios en América Latina.



# Panorama Regional

**Beneficios 2025: Enfoque práctico para entornos desafiantes.  
Hallazgos de la Encuesta de Tendencias de Beneficios de WTW, 2025  
América Latina.  
René Ballo**



**René Ballo**

Líder de Soluciones de Health & Benefits Latam, WTW  
Rene.Ballo@wtwco.com

## Beneficios 2025: Enfoque práctico para entornos desafiantes.

### Hallazgos de la Encuesta de Tendencias de Beneficios de WTW, 2025 América Latina

A medida que las empresas avanzan en 2025, un mensaje es claro: las reglas tradicionales de los beneficios para empleados están cambiando.

Con el aumento de costos, la inestabilidad económica y colaboradores que exigen más apoyo y personalización, las organizaciones deben transformar su forma de pensar los beneficios. Pero esto no se trata de presupuestos más grandes ni de programas interminables. Se trata de gastar con inteligencia, enfocarse mejor y usar los beneficios como una herramienta estratégica para impulsar el compromiso, la retención y el propósito.

Los hallazgos de la **Encuesta de Tendencias de Beneficios 2025, de WTW**, ofrecen una dirección clara. Aunque el costo es la principal preocupación, los empleadores no están renunciando a sus objetivos. Están recalibrando: eliminando lo que no funciona, reforzando lo que sí. Invierten con mayor precisión, mejoran la experiencia y la elección, modernizan la administración y usan los beneficios para comunicar quiénes son y qué representan.



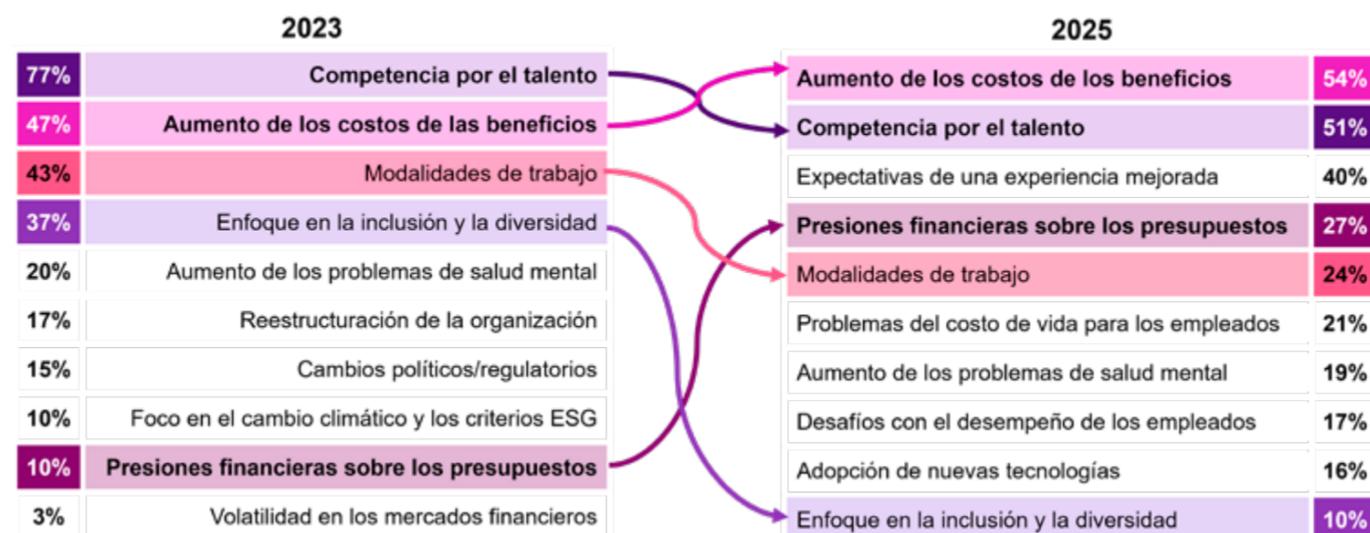
## SIETE ACCIONES CLAVE para transformar tu estrategia

### 1 Gestionar estratégicamente los costos

En conjunto, en América Latina 66% de los empleadores identifican hoy el aumento de los costos y la presión para cumplimiento de los presupuestos como un factor central que está moldeando su estrategia de beneficios.

El aumento de costos exige una gestión inteligente, no recortes. Renegociar con proveedores y enfocar recursos en condiciones críticas como salud mental, cardiovasculares y cáncer permite reducir gastos y mejorar el apoyo al empleado.

**Figura 1: Problemas clave que influyen en la estrategia de beneficios**

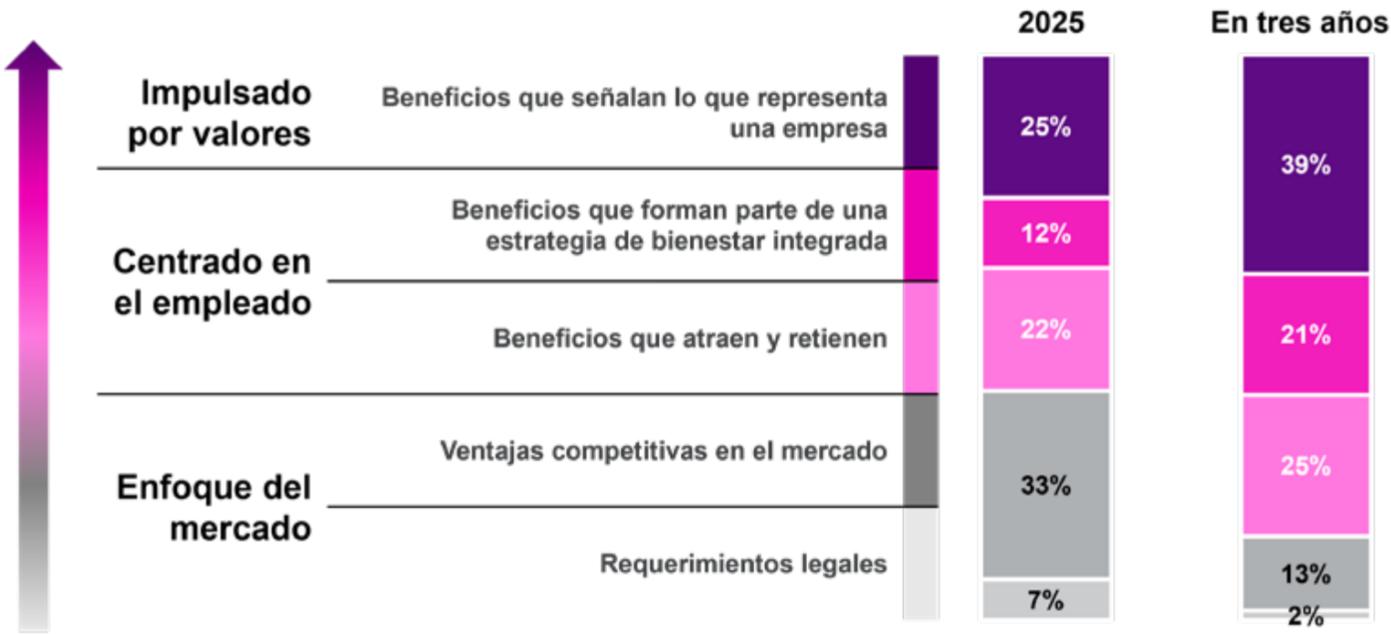


## 2 Atraer y retener talento con beneficios relevantes

Con la estabilización del mercado laboral en algunas regiones, las preocupaciones sobre el talento se han moderado. Sin embargo, los cambios demográficos a largo plazo — como el envejecimiento de la población y la reducción de los grupos de talento—, junto con la escasez de habilidades clave, hacen que los desafíos relacionados con el talento sigan siendo un factor clave en las estrategias de beneficios.

Los empleadores están respondiendo con un enfoque más centrado en el colaborador. Cada vez más organizaciones están diseñando beneficios con un enfoque claro en la atracción, retención y bienestar de los empleados. Al mismo tiempo, los empleadores líderes están utilizando los beneficios como una forma de reflejar el propósito y los valores de su empresa.

Figura 2: Beneficios con enfoque humano, impulsados por valores y tendencias de mercado

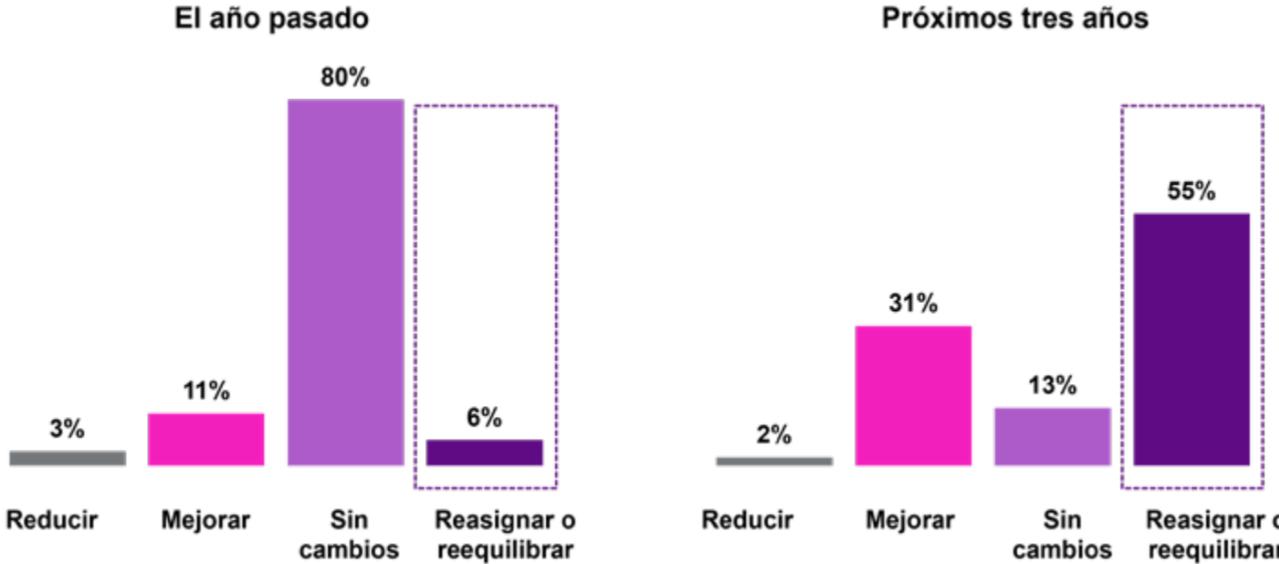


Nota: Es posible que los porcentajes no sumen el 100 % debido al redondeo.

## 3 Reequilibrar la inversión para maximizar impacto

Más de la mitad de los empleadores planea redistribuir su presupuesto en beneficios, mejorando algunos y eliminando otros. Requiere una revisión cuidadosa del valor aportado y estrategias claras de comunicación interna.

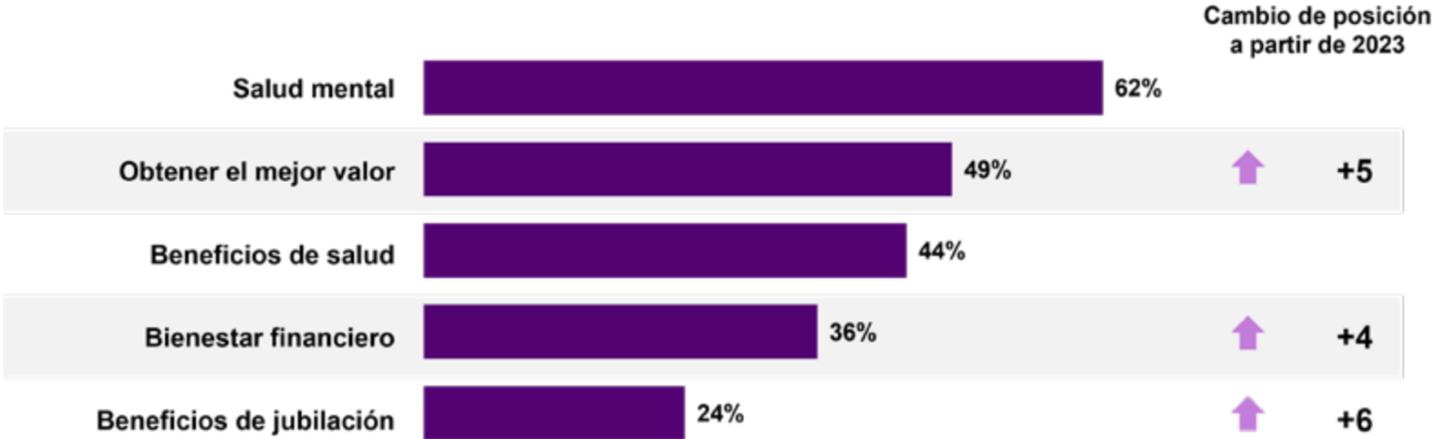
Figura 3: Enfoque del gasto en beneficios



## 4 Priorizar lo que realmente importa

Salud mental, resiliencia financiera y mejor aprovechamiento de programas existentes encabezan las prioridades. Los empleadores deben comunicar con efectividad y ajustar los beneficios según las necesidades reales.

Figura 4: Prioridades en la hora de mejorar los beneficios



## 5 Ofrecer beneficios personalizados y flexibles

La demanda por beneficios personalizados está creciendo rápidamente. Los colaboradores ya no quieren un paquete único: buscan flexibilidad para adaptar los beneficios a sus circunstancias personales. Los empleadores están respondiendo: actualmente, el 10% ofrece una elección moderada o alta de beneficios, y se espera que esa cifra llegue al 48% en los próximos tres años.

## 6 Potenciar el uso de lo que ya tienen

A pesar de los esfuerzos de las empresas, muchos empleados no utilizan o no valoran plenamente sus beneficios. Obtener más valor de los programas existentes es una prioridad clave.

Es momento de repensar cómo se involucra a los colaboradores con los beneficios. Hay que dejar atrás las comunicaciones estáticas de inscripción anual y construir estrategias dinámicas, basadas en datos, que lleguen en los momentos que realmente importan.

**Figura 5: Tendencias futuras – principales acciones que los empleadores pretenden implementar**

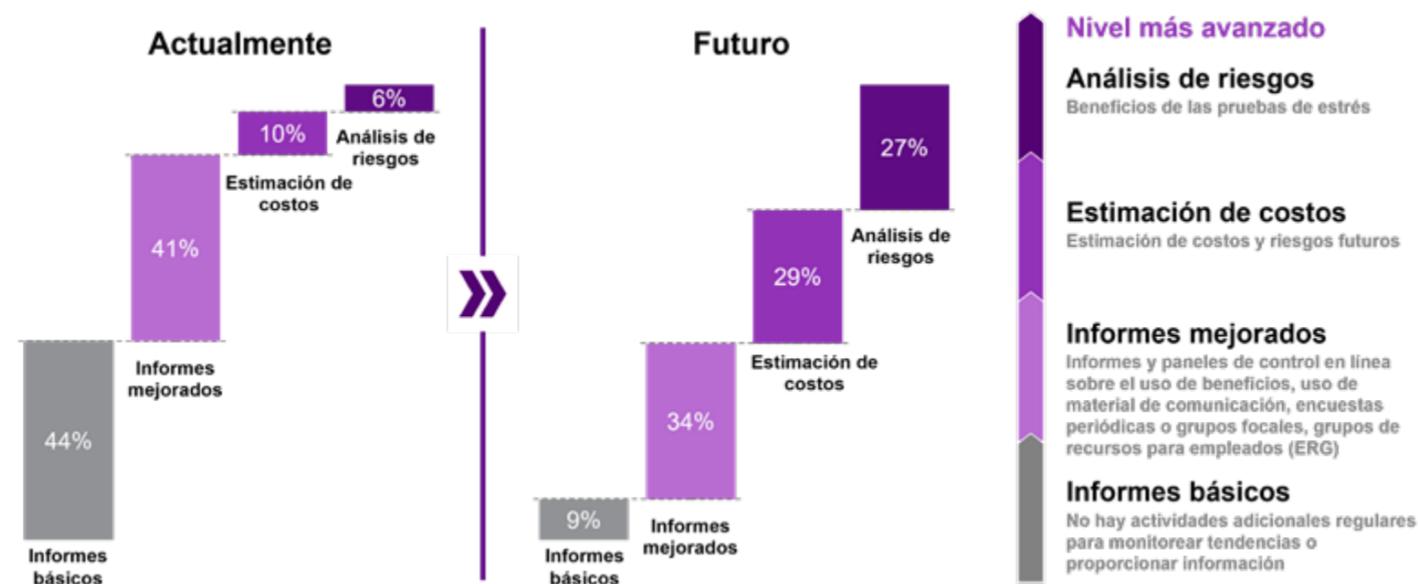


Nota: Porcentajes indican la planificación o la consideración en los próximos tres años.

## 7 Usar datos para tomar mejores decisiones

Para que los beneficios generen verdadero valor, los empleadores deben entender qué funciona, qué no y qué se avecina. Sin embargo, hoy en día, el 44% de las organizaciones aún depende de reportes básicos. Eso está cambiando rápidamente. En tres años, la gran mayoría (91%) planea adoptar analítica predictiva, proyecciones de costos e incluso simulaciones de escenarios futuros.

**Figura 6: Opciones para monitorizar las tendencias o proporcionar información sobre beneficios en el futuro**



Los resultados de la **Encuesta de Tendencias en Beneficios 2025** envían un mensaje contundente: los empleadores están enfocándose en lo que realmente genera valor para sus colaboradores y para el negocio. Esto implica dirigir el apoyo y la inversión hacia donde más importa, habilitar la personalización, usar los datos con inteligencia y fortalecer las capacidades internas.



# Tecnología y Eficiencia

La tecnología al servicio de la compensación  
y beneficios: aumento de la productividad y  
reducción del riesgo.

Alonso Uribe



**Alonso Uribe**

Líder de Market Facing Technology de Health & Benefits Latam, WTW  
Alonso.uribe@wtwco.com

## La tecnología al servicio de la compensación y beneficios: aumento de la productividad y reducción del riesgo.

La tecnología ha transformado nuestra vida, integrándose en nuestra rutina diaria a través de dispositivos móviles y asumiendo la gestión de procesos cada vez más complejos mediante la Inteligencia Artificial. Sin embargo, ¿aprovechamos su potencial en nuestra compañía? ¿La usamos para optimizar procesos, mejorar la experiencia del cliente y la satisfacción de los empleados?

En las empresas, la eficiente asignación y gestión de la compensación total es un factor clave para potenciar la cultura organizacional y cumplir objetivos corporativos. Para ello, es esencial contar con tecnología que facilite la comprensión de la estrategia de compensación a través del análisis de datos, la automatización de procesos de nómina, portales de autoatención y la administración de beneficios flexibles. Estos avances atraen y retienen talento, garantizando una compensación justa y aumentos salariales adecuados.

### ¿Cómo puede la tecnología mejorar la estrategia de compensación y beneficios?



## Análisis de datos

Las herramientas tecnológicas permiten medir el impacto de los programas de compensación en productividad, rentabilidad y retención. También nos habilita a realizar estudios predictivos sobre los empleados con mayor riesgo de deserción, permitiéndonos tomar medidas oportunas. Estos análisis aportan perspectivas valiosas para la toma de decisiones estratégicas y mejoran la eficacia de los programas de beneficios.

## Flexibilidad

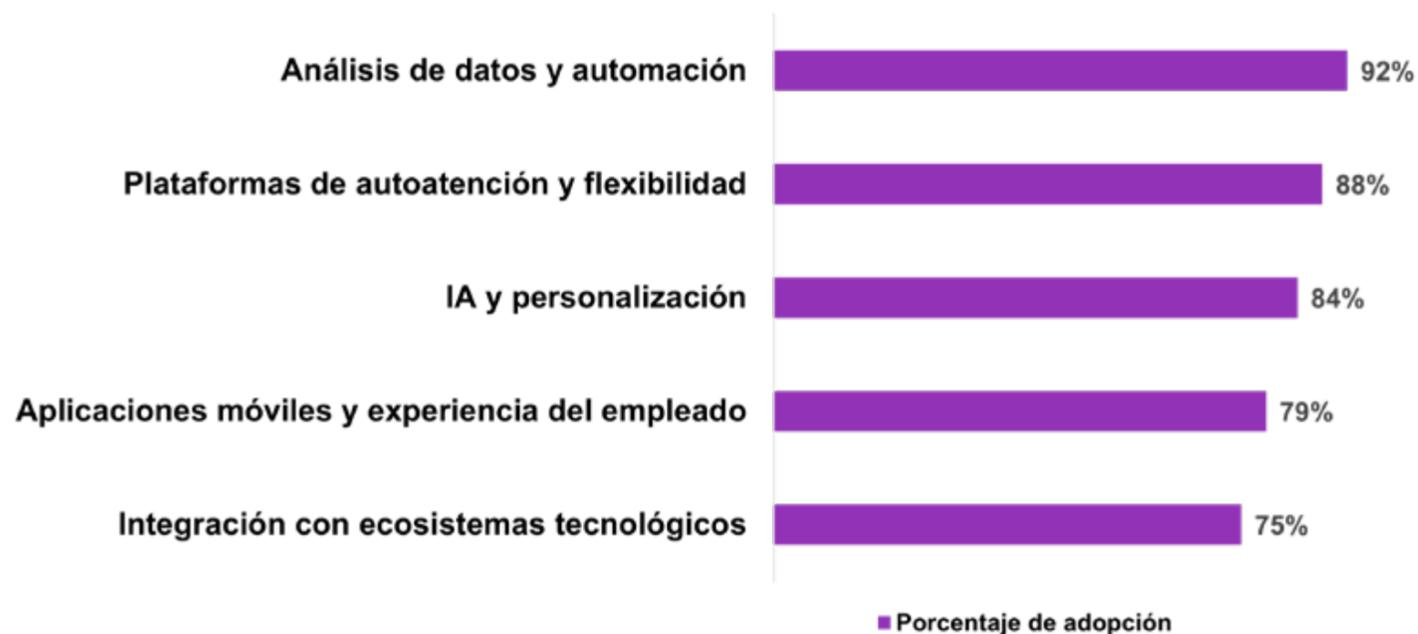
Las plataformas digitales permiten personalizar la compensación, adaptándola a las necesidades y preferencias de los empleados. La flexibilidad en los beneficios puede aumentar la satisfacción en un 20% y reducir la rotación en un 15%, fortaleciendo el compromiso organizacional. Por ejemplo, un empleado con familia puede optar por mayor cobertura médica, mientras que otro sin dependientes puede preferir ahorro para la jubilación. Esta adaptabilidad aumenta la percepción de valor y la satisfacción laboral.

## Decisiones estratégicas más eficientes

Reducir el tiempo dedicado a tareas de análisis de datos y procesamiento, permite enfocar esfuerzos en actividades de alto valor al cliente, al trabajador y a la cultura organizacional. La automatización de procesos rutinarios libera a los profesionales de Recursos Humanos para centrarse en tareas más estratégicas, como la planificación de incentivos y la optimización salarial.

La tasa de adopción de la tecnología en América Latina se puede apreciar en la siguiente tabla.

### Tecnologías más implementadas en compensación y beneficios en América Latina, 2024



A pesar de sus ventajas, la implementación de tecnología en compensación y beneficios enfrenta retos como la resistencia al cambio, falta de capacitación y preocupaciones sobre privacidad de los datos. Es crucial contar con un plan de implementación estructurado, capacitación adecuada y medidas de seguridad sólidas para proteger la información sensible.

La digitalización en Recursos Humanos se ha convertido en un pilar para una gestión más eficiente, transparente y personalizada. Gracias al análisis de datos, es posible tomar decisiones estratégicas más acertadas y comunicarlas con claridad en toda la organización. Además de optimizar los procesos internos, la tecnología mejora la experiencia del empleado y contribuye al cumplimiento de los objetivos corporativos.



# Bienestar y Prevención

Bienestar organizacional: el valor estratégico  
de la prevención en Chile.

Rodrigo Molina



**Rodrigo  
Molina**

Líder de Consultoría de Health & Benefits Chile, WTW  
Rodrigo.molina@wtwco.com

## Bienestar organizacional: el valor estratégico de la prevención en Chile

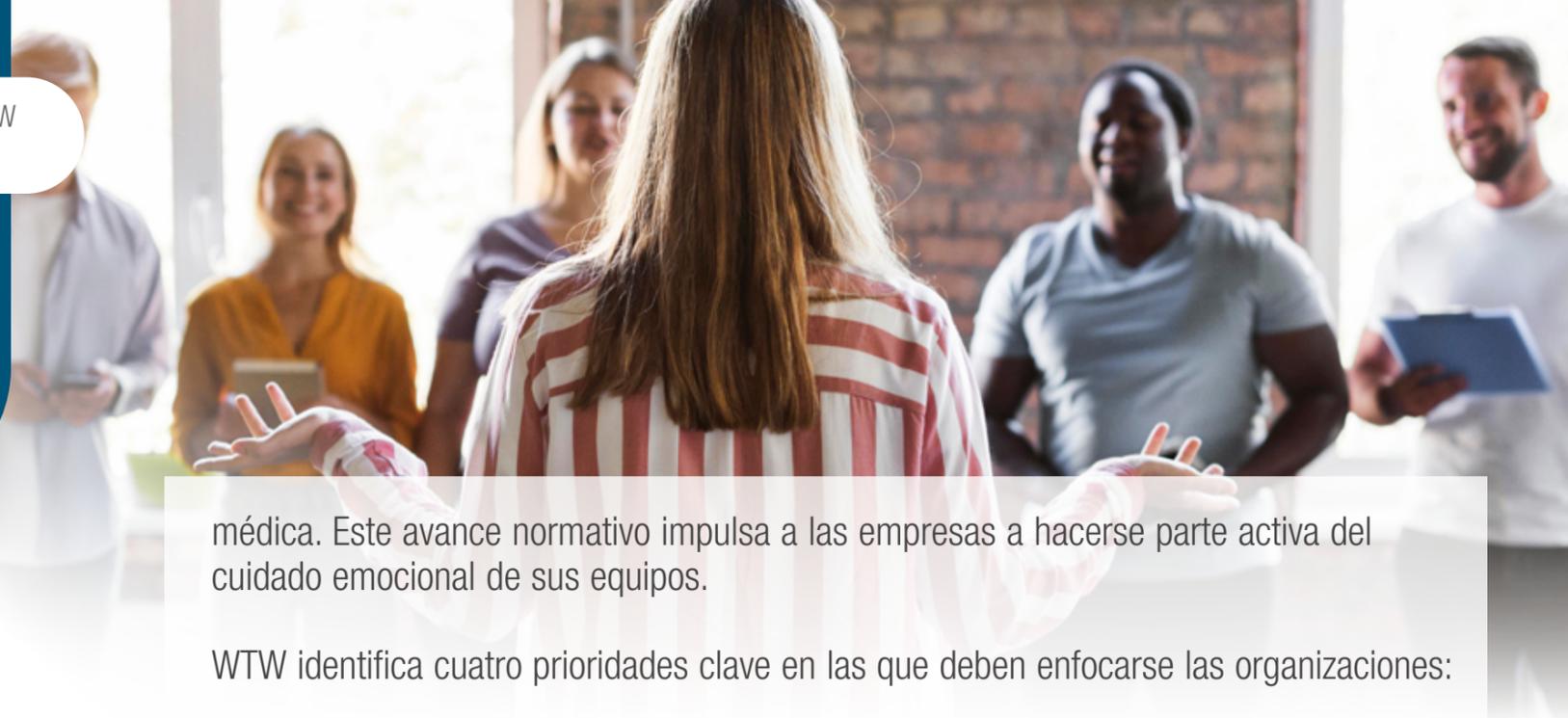
Durante los últimos años, el bienestar organizacional ha dejado de ser una iniciativa complementaria para posicionarse como una estrategia clave en la gestión empresarial. En el contexto chileno, este cambio ha sido impulsado por múltiples factores: el aumento sostenido de los costos en salud, el mayor foco en salud mental y la creciente presión por cumplir con estándares de diversidad e inclusión. Según la *Encuesta de Tendencias en Beneficios 2025* realizada por WTW (2025), las organizaciones chilenas reconocen que la prevención es hoy más que nunca una necesidad urgente.

Uno de los principales desafíos que enfrentan las empresas es el aumento proyectado de un 5,6% en los costos de atención médica para 2025, lo que obliga a transitar desde un modelo correctivo a uno preventivo (WTW, 2025). Este cambio permite no solo reducir el uso reactivo del sistema de salud, sino también disminuir riesgos operacionales como el ausentismo y la rotación. En esa misma línea, el 53% de las organizaciones declara que su principal dificultad está en implementar

efectivamente programas de bienestar, revelando la necesidad de avanzar en planificación, recursos y cultura organizacional.

Entre las prioridades definidas por las empresas, la **salud mental** ha tomado un protagonismo inédito. El impacto de la pandemia, la hiperconectividad, el estrés laboral y el deterioro del equilibrio vida-trabajo han llevado a un reconocimiento transversal de que el bienestar emocional es esencial para la productividad y sostenibilidad de los equipos. En Chile, esta preocupación se ha traducido también en cambios normativos importantes. Leyes como la **Ley Sanna**, la **Ley Karin** y la **Ley de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral** reflejan un giro hacia la protección psicosocial de las y los trabajadores.

Además, recientemente la Superintendencia de Salud instruyó a las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES) a no aplicar topes ni exclusiones a prestaciones vinculadas a salud mental, reconociendo su equivalencia con cualquier otra necesidad



médica. Este avance normativo impulsa a las empresas a hacerse parte activa del cuidado emocional de sus equipos.

WTW identifica cuatro prioridades clave en las que deben enfocarse las organizaciones:

1

### Salud mental:

Eje prioritario, con acciones que incluyen programas de autocuidado, atención psicológica, y herramientas digitales especializadas.

2

### Percepción y uso de los beneficios:

Aumentar la comprensión y valoración de los programas existentes a través de estrategias de comunicación y formación.

3

### Beneficios de salud y prevención:

Mejorar coberturas y fortalecer acciones preventivas para reducir riesgos y costos.

4

### Inclusión y diversidad:

Responder a exigencias legales y sociales, fomentando entornos laborales respetuosos y equitativos.

Invertir en bienestar ya no es una acción opcional. Las organizaciones que adoptan un enfoque preventivo e integran la salud mental como un pilar estratégico están mejor preparadas para enfrentar los desafíos actuales, desde la productividad hasta el cumplimiento regulatorio. El liderazgo consciente y comprometido con el cuidado emocional de las personas marcará la diferencia entre empresas sostenibles y aquellas que se quedan atrás.



# Reformas Normativas

El futuro de la salud en Argentina: reformas,  
desafíos y oportunidades.

Stella Sanyan



**Stella Sanyan**

Directora de Health & Benefits Argentina, WTW  
Stella.sanyan@wtwco.com

## El futuro de la salud en Argentina: reformas, desafíos y oportunidades

Desde diciembre de 2023, con el cambio de gobierno, se han implementado reformas regulatorias que han impactado significativamente el beneficio médico que las empresas ofrecen a sus empleados en Argentina. Estos cambios han afectado costos, coberturas y la relación con prepagas y obras sociales.

### Es importante recordar que el Beneficio Médico en Argentina:

- Es obligatorio y se financia a través de la Seguridad Social.
- Los aportes se derivan a las Obras Sociales según el encuadramiento del empleado (bajo convenio o fuera de convenio).
- Es uno de los beneficios más valorados en el paquete de compensación.
- Su cobertura, establecida por ley, es amplia y sin límites ni copagos.
- Cubre preexistencias desde el ingreso, salvo una extracuota si corresponde.
- Las compañías asignan distintos planes según la jerarquía del empleado.
- Las empresas pueden agrupar aportes ("pooles") para su financiamiento.
- Los empleados pueden derivar sus aportes a la prepaga u Obra Social de su elección.



### Entre los cambios más importantes se destacan:

#### 1. Liberación de precios:

Desde enero de 2024, las prepagas y obras sociales pueden ajustar libremente sus tarifas. Esto ha derivado en aumentos de costos para las empresas, que anteriormente operaban bajo precios regulados.

#### 2. Unificación de la retención solidaria

Desde septiembre de 2024, se estableció una retención única del 15% sobre los aportes, lo que benefició a los empleados fuera de convenio cuya retención era del 20%.

#### 3. Registro obligatorio de las prepagas:

A partir de diciembre de 2024, las prepagas deben registrarse para recibir directamente la financiación de la Seguridad Social, eliminando el rol de intermediarias de las obras sociales.

#### 4. Derivación directa de aportes:

Desde enero de 2025, las prepagas reciben obligatoriamente estos fondos, obligando a las empresas a negociar directamente con ellas para mantener coberturas complejas previamente gestionadas por obras sociales.

## Implicancias para las empresas

Estas reformas han obligado a las organizaciones a revisar su estrategia de beneficios. Por un lado, deben lidiar con el incremento de los costos; por otro, adaptarse a una nueva dinámica de negociación y prestación de servicios médicos para aquellas empresas que poseen prepagas como proveedores de salud. La transición ha generado incertidumbres operativas y exigido una gestión más activa del sistema de salud corporativo.

Frente a este escenario, las empresas están repensando sus decisiones para sostener la eficiencia y continuidad de los programas de salud, identificando oportunidades para modernizar acuerdos, optimizar recursos y acompañar a sus colaboradores en un sistema en plena evolución.

## Impulsando la transformación de Recursos Humanos

- Nuevas dinámicas laborales
- Nuevas expectativas del talento
- Nuevas formas de acompañarte

En WTW, combinamos consultoría estratégica y brokerage especializado para crear soluciones de salud y beneficios que cuidan de tu gente y potencian tu negocio.

Transformamos contigo. Con visión, datos y experiencia.

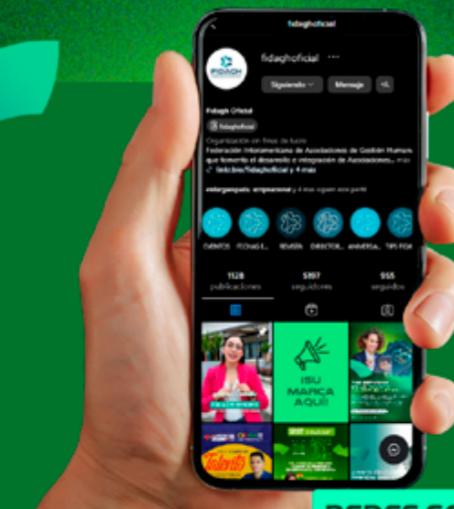
Descubre cómo podemos ayudarte a liderar el cambio.  
Visita [www.wtwco.com](http://www.wtwco.com)



# TENEMOS LA AUDIENCIA QUE SU MARCA NECESITA

Paute con nosotros y logre posicionarse dentro de la comunidad de Gestión Humana más grande de Latinoamérica.

### PÁGINA WEB



### REDES SOCIALES

### EVENTOS DIGITALES



### ENVÍOS DE EMAIL



Solicite el portafolio de espacios comerciales y accede a las diferentes opciones de posicionamiento y visualización que tenemos para su empresa.

[WWW.FIDAGHOFFICIAL.ORG](http://WWW.FIDAGHOFFICIAL.ORG)





# Beneficios Flexibles:

**Tres países, una misma apuesta: personalizar beneficios para ganar talento.**

EMPLOYEE  
BENEFITS

La evolución de los beneficios flexibles en Brasil.

Andrea Huggard-Caine

---

Beneficios flexibles en Colombia: Una estrategia para atraer y fidelizar talento.

Catalina Trujillo

---

Beneficios flexibles, el “must” de la personalización y apreciación del empleado en México.

Georgina Martínez



**Andrea Huggard-Caine**

Directora de Consultoría de  
Beneficios Flexibles Brasil, WTW  
Andrea.huggard-caine@wtwco.com

## La evolución de los beneficios flexibles en Brasil

El concepto de beneficios flexibles surgió en EE. UU. a fines de los años 70, como respuesta al aumento de los costos en salud. Se ofrecieron alternativas como la exclusión de dependientes o la elección entre redes y coberturas distintas, guiando a los colaboradores hacia planes más eficientes. También se incorporaron otros beneficios y la empresa pasó a definir cuánto invertir y en qué, permitiendo que cada persona decidiera cómo usar ese presupuesto. Hoy, casi todo el mercado estadounidense adopta este enfoque, obteniendo no solo control de costos sino también mayor compromiso por parte de los empleados.

El modelo se expandió a otros países, adaptándose a legislaciones y características locales. En Brasil, comenzó en los años 2000, cuando algunas empresas ofrecieron opciones en salud, vida, dental, previsión y hasta automóviles. Sin embargo, preocupaciones por posibles barreras regulatorias, exigencias sindicales, temores de aumento de costos y limitaciones operativas dificultaron su adopción masiva.

Con la llegada de las tarjetas de beneficios multiusos, que permiten saldos separados según finalidad, que, aumentando la autonomía del colaborador, se dio el impulso al enfoque flexible como parte clave de las estrategias de atracción, retención y bienestar. Desde entonces, muchas compañías han evolucionado hacia modelos más completos, incluyendo beneficios asegurables. Aquellas con programas maduros reportan altos niveles de satisfacción e incluso reducciones de costos al redirigir recursos hacia lo que realmente se valora.

Actualmente, las soluciones más robustas combinan plataformas digitales, tarjetas y beneficios como salud, dental y seguro de vida. Los



colaboradores pueden priorizar lo que más les importa: reforzar seguros, ampliar el vale-comida o invertir en educación. Algunos programas ya incluyen salud para mascotas y apoyo psicológico.

Un ejemplo que ilustra del valor de este tipo de programa está en el beneficio de asistencia educativa: alrededor del 20 % de los colaboradores transfiere parte de sus beneficios a la cuenta corriente. De ese monto, la mitad se destina a la educación de sus hijos y una parte significativa a su propio desarrollo. Esto demuestra que la educación es un valor clave para muchas personas, y que este tipo de programa lo hace posible.

Aunque flexibles, estos programas operan bajo parámetros definidos. Beneficios como salud y alimentación siguen siendo obligatorios, con valores mínimos establecidos para evitar el mal uso de los recursos. En el caso de los asegurables, se requiere una gestión cuidadosa que contemple costos y siniestralidad.

Por eso, la curaduría de estos paquetes se ha vuelto estratégica. Muchos ya los denominan “beneficios inteligentes” (*smart benefits*), ya que exigen una gestión más estructurada, alineada con las metas de la empresa y las necesidades reales de los colaboradores. Recursos Humanos debe actuar con visión analítica del portafolio, habilidades de negociación y buen uso de datos para tomar decisiones más efectivas.

En este contexto, los “beneficios inteligentes” reflejan un cambio de mentalidad: el colaborador tiene el poder de elección sobre sus beneficios, sin perder de vista los objetivos corporativos. En tiempos de transformación en el mundo del trabajo, esta diferencia puede ser decisiva.



**Catalina Trujillo**

Líder de Health & Benefits Colombia y Centroamérica, WTW  
Catalina.trujillo@wtwco.com

## Beneficios flexibles en Colombia: Una estrategia para atraer y fidelizar talento

En un entorno donde los cambios económicos, sociales y tecnológicos son constantes, las necesidades multigeneracionales, las familias no tradicionales y la diversidad cobran cada vez más relevancia. Aun así, muchas organizaciones siguen ofreciendo beneficios tradicionales, como planes de salud o vida, e incluso algunos auxilios educativos o licencias de paternidad extendidas. El temor al cambio y a una gestión compleja nos paraliza, y seguimos compitiendo por talento con fórmulas del pasado.

Imagina que un supermercado entregara a

todos una bolsa igual de productos: si eres una mujer joven, soltera, sin hijos y con un perro, recibirías champú para canas, leche en polvo para bebés, desodorante masculino y arena para gatos. ¿Te sentirías satisfecha? ¿Respondería a tus necesidades? Esa es la lógica detrás de una oferta tradicional de beneficios.

Un programa de beneficios flexibles permite reconocer la diversidad real de los colaboradores: sus gustos, necesidades, estructuras familiares o capacidad de pago. Pero ¿qué lo hace exitoso? Debe ser elegible, participativo, amplio, accesible, equitativo, dinámico y eficiente en costos.

### Aspectos clave para su implementación:

- **Análisis poblacional:** edad, género, generación, ubicación, estructura familiar, mascotas, endeudamiento, etc.
- **Consulta y evaluación:** preguntar, medir, valorar y comparar.
- **Diseño y prueba:** negociar, testar y ajustar.



- **Asignación de beneficios:** según mérito, rol, antigüedad o experiencia.
- **Soporte tecnológico:** permitir la elección consciente de beneficios, con información clara sobre alcance y costos.
- **Gobernanza:** reglas claras.
- **Gestión mensual:** administración de novedades periódicas.
- **Control y mejora:** monitoreo de costos, uso, percepción y servicio.
- **Innovación constante.**

La adopción de beneficios flexibles en Colombia crece rápidamente. Según nuestra base de datos de beneficios (BDS – Benefits Data Source), en 2025 la prevalencia del mercado general está en un 16%. Sin embargo, la reciente encuesta de Tendencias de Beneficios de WTW muestra que más del 81% de las empresas participantes busca mejorar la elección de los beneficios en los próximos 3 años. Esto no solo fortalece su posicionamiento, sino que muestra un compromiso auténtico con el bienestar de su gente.

Hoy vemos organizaciones ampliando su portafolio con opciones orientadas a los pilares del bienestar: físico, emocional,

social y financiero. Se destacan programas de acceso a ahorros/retiro, alimentación, planes educativos, recreación entre otros, así como subsidios para formación y desarrollo profesional. Estas prácticas revelan una comprensión más profunda de las prioridades actuales de los colaboradores.

Cuando las personas pueden personalizar sus beneficios, sienten que sus necesidades son atendidas. Esto mejora la satisfacción, disminuye la rotación y atrae candidatos con alto potencial que valoran una cultura enfocada en el bienestar integral. Como en el supermercado, elegir lo que realmente necesitas genera valor —y fidelidad.



**Georgina Martínez**

Líder de Health & Benefits Mexico, WTW  
Georgina.martinez@wtwco.com

## Beneficios flexibles, el “must” de la personalización y apreciación del empleado en México

La personalización de la oferta es crucial para el éxito de productos, servicios y plataformas. El enfoque “unitalla” ya quedó atrás. Aunque en las corporaciones hay una mayoría de colaboradores que no nacieron en la era digital, han adoptado la personalización en su estilo de vida y la demandan tanto como las generaciones digitales. En este sentido, los beneficios de salud y vida en los programas corporativos no son la excepción.

Los beneficios flexibles permiten a cada empleado personalizar las coberturas según su estilo de vida, estructura familiar, prioridades financieras y riesgos. Les ofrecen la libertad de ajustar las coberturas dentro de sus planes, sin embargo, los beneficios flexibles y opcionales actuales son solo el comienzo de la verdadera personalización.

Existen muchos beneficios que podrían incluirse, pero la prevalencia es clave para su atractivo. Por ejemplo, si solo 10 de 1,200 empleados están interesados en la cobertura de mascotas no representa un valor para la empresa, ya que no contribuirá significativamente a la atracción, retención y compromiso de los empleados. En cambio, una cobertura de accidentes personales sería atractiva si muchos empleados se desplazan en bicicleta y le encuentran un valor en caso de accidente, impactando positivamente en la siniestralidad y en la apreciación del beneficio.

Crear un programa de beneficios flexibles bien pensado, que responda a las particularidades generacionales, familiares y de estilo de vida, es el primer paso para recalibrar el costo de los programas, maximizando su valor y ofreciendo una oferta que realmente responde a las necesidades de los empleados. Así se crea una cultura de participación, a través de



la cual se pueden afrontar los desafíos del costo de los programas de salud, generando conciencia en su uso, lo que también impacta en la sostenibilidad del programa.

Al construir una cultura de coparticipación, se abren puertas a nuevos formatos para mitigar la inflación médica, generar impactos positivos en la siniestralidad, mejorar la salud de los empleados y fomentar una cultura de prevención que se refleja en eficiencias económicas para los programas.

Según la encuesta de Tendencias de Beneficios 2025 de WTW, las empresas están priorizando la financiación de los programas de salud ante crecientes presiones presupuestarias y alza de costos, que afectan su capacidad de fortalecer su oferta y mantener programas sostenibles.

Ante este panorama, los beneficios flexibles pueden ser una solución que aborda los desafíos mencionados: la personalización y la sostenibilidad. Y si bien en WTW, como pioneros de los programas flexibles en México, hemos identificado un crecimiento del 10% en los últimos años, este porcentaje debe incrementarse, marcando una tendencia que prevemos continúe ante el acelerado incremento de los costos médicos. Estos programas pueden acompañarse por programas de seguros voluntarios en los que el colaborador los adquiere y cubre en su totalidad, complementando así la oferta de la empresa. Por ello, el costo competitivo de los programas de beneficios, junto con las eficiencias fiscales para el colaborador, les da la oportunidad de adquirir beneficios voluntarios que permiten afrontar sus necesidades adicionales, mientras se dibuja un futuro sostenible para programas de salud y bienestar. Además, garantizar su permanencia y fortalecimiento a través de la flexibilidad.

La flexibilización permite hacer eficiente la inversión por parte de la empresa y mantener el compromiso del colaborador. Por ejemplo, una compañía con una población de más de 2,000 colaboradores cuenta con un programa que brinda a todos los directores la cobertura de Gastos Médicos Mayores en el extranjero. Si bien es una cobertura que no se utiliza con frecuencia, cuando llega a usarse impacta severamente los costos. No obstante, eliminarla por completo generaría inconformidad entre los empleados. Por ello, al realizar un diseño flexible para este beneficio, se brinda la posibilidad y libertad de que el colaborador elija si desea continuar con la cobertura, mitigando así el riesgo del impacto. Al hacerlo, se otorga un plan base mejorado, brindando mayor cobertura, o una red hospitalaria más amplia, o un tabulador más atractivo, y se habilita la opción para que el colaborador que desee mantener la cobertura en el extranjero lo haga a través de una contribución. Esto genera tres escenarios posibles para el empleado:

- 1 Tiene la opción de mantener lo que ya tenía.
- 2 La empresa empieza a plantear una filosofía colaborativa, en la que el empleado, si desea algo adicional a un plan atractivo ya otorgado, necesita contribuir.
- 3 Se genera mayor entendimiento, al tomar la decisión de elegir la cobertura, sobre si para el estilo de vida realmente requiere y utilizaría un beneficio con la cobertura en el extranjero.

En este ejemplo, podemos observar que la empresa puede eficientar una cobertura con alto riesgo, beneficiando a una mayor población, trasladando ese riesgo latente y manteniendo la libertad de elección para el empleado.

¿Está listo para dar a sus empleados el poder de elegir?

# ¿Cómo será tu futuro?

**Transformado**  
**Más inteligente**  
**Más audaz**  
**Extraordinario**

Descubre cómo en [wtwco.com](http://wtwco.com)

**wtw**



# Reflexiones desde la Redacción

El bienestar como camino y destino  
Horacio Quirós



**Horacio Quirós**

Miembro Consejo Consultivo FIDAGH  
hquiros@grupoclarin.com

## El bienestar como camino y destino



“Empresas crean Departamentos de Bienestar”. Éste tal vez haya sido un titular de un periódico estadounidense en la década de 1940.

A comienzos siglo XX la revolución industrial ya estaba avanzada, Taylor y Fayol padres de la modernización de los procesos industriales y de la administración habían influenciado fuertemente la producción, pero los ingenieros encontraban límites en la efectividad y los resultados, lo que los indujo a poner foco en los trabajadores.

Fueron los experimentos de Elton Mayo en Hawthorne, los que demostraron el valor humano en la productividad. Quedó en evidencia por primera vez que la cooperación, el trabajo en equipo, la pertenencia a un grupo y el reconocimiento de su trabajo, eran aspectos realmente importantes para los empleados e impactaban en los resultados.

En 1943 Maslow presentó su pirámide que todos conocemos, más tarde Herzberg definió la diferencia entre factores higiénicos y motivadores y otros autores investigaron y generaron nuevas teorías que fueron la semilla de lo que hoy denominamos Recursos Humanos o Gestión Humana.

Esos primeros estudios y departamentos de Bienestar fueron el primer campo experimental para diseñar políticas humanistas y programas de compensaciones y beneficios destinados a atraer, motivar y retener a los trabajadores.

Hoy, 75 años después, volvemos a considerar la idea de “bienestar”, término que creo mucho más adecuado que la utópica idea de felicidad del trabajador promovido por varios autores. Ese concepto vuelve ahora enriquecido por los aprendizajes, las experiencias y todo el camino recorrido. Se extiende también al núcleo familiar y procura adaptar sus prestaciones a las necesidades y al tiempo vital que está atravesando cada trabajador.

Lo que alguna vez fue una serie de prestaciones similares para todos los empleados, salvo diferencias por niveles jerárquicos, está cambiando. Hoy el diseño se orienta a satisfacer de una forma flexible, necesidades individuales “on demand”.

La estructuración de la oferta, los costos y los procesos para administrarlos, constituyen un gran desafío. Hay que atender a los intereses, las preferencias y también las variaciones de las necesidades de esos individuos en el transcurso del tiempo, a las diferentes generaciones, a la diversidad y a permanencias cada vez más cortas.

Esta modalidad más personalizada presume, además, una tensión con valores como equidad e igualdad de trato, lo que siempre ha sido una bandera de RRHH. Pero demandas organizacionales y competitivas ya nos han obligado a aceptar ciertos desequilibrios en las compensaciones.

Surgen también nuevas demandas, como p.ej. la creciente incidencia de los temas de salud mental y problemas financieros de los empleados. No es fácil agregar nuevos beneficios sin generar un desvío significativo en los costos.

Afortunadamente contamos con muy buenos asesores externos que nos podrán aconsejar y ayudar a crear y administrar esta nueva complejidad. Pero, trabajar con actuarios, expertos en seguros y otros especialistas, requiere que nosotros dominemos algunas herramientas informáticas, financieras y comerciales. La tecnología nos permite hacer simulaciones para asegurar la funcionalidad dentro de los límites que la organización pueda soportar y la autogestión nos facilita la administración.

Parte de la “magia” para atraer, seducir, motivar y retener el talento junto con otras acciones, es la creación y gestión de esta nueva generación de beneficios. Estamos invitados a ser ingeniosos y comprometidos alquimistas de este tiempo.



## Los beneficios para empleados nunca han sido tan importantes para tu organización

Por esa razón, tienes que conocer a WTW Benefits Data Source (BDS)

En el competitivo mundo laboral actual, ofrecer un paquete de beneficios atractivo es crucial para atraer y retener al mejor talento.

BDS es tu aliado estratégico para lograrlo, proporcionando datos confiables que te ayudarán a revisar tus beneficios y controlar los costos.

Descubre nuestras soluciones de benchmarking

- Benefits Online
- Benefits Reviews
- BenVal\*
- Total Rewards\*

Nuestra base de datos global incluye más de 19.000 compañías en más de 100 países.

¡Optimiza el valor de tus beneficios hoy mismo!

Quiero conocer a BDS: [bds@wtwco.com](mailto:bds@wtwco.com)

\* Solo se ofrecen en Brasil y México

Aprovecha nuestra oferta gratuita

Únete a nuestra comunidad global y obtén una suscripción Standard gratuita por hasta un año.

Para necesidades específicas y actualizaciones permanentes, ofrecemos suscripciones personalizadas.



# Cartagena de Indias

Es la sede del evento más **relevante en Talento Humano** de toda Latinoamérica

Conoce cada detalle en [www.simposioacrip.org](http://www.simposioacrip.org)

**25 & 26**  
septiembre

Estos son nuestros **Top Speakers**

**DENISSE Goldfarb** | CEO & Founder de la consultora The People Future

**DR. SERGIO Mendez** | Director General de Panamerican Business School

**MARCOS Urarte** | Consultor Estratégico, Presidente de PHAROS

**VICTOR Mojica** | Talent Acquisition Director en Uber

**JASON Wild** | CEO and Founder de WISE

**IGNACIO De Cillis** | Talent Development Head - Latam en Mercado Libre

**JULIANA Angarita** | Head of People & Culture en Spin by FEMSA

**Arline Espino**

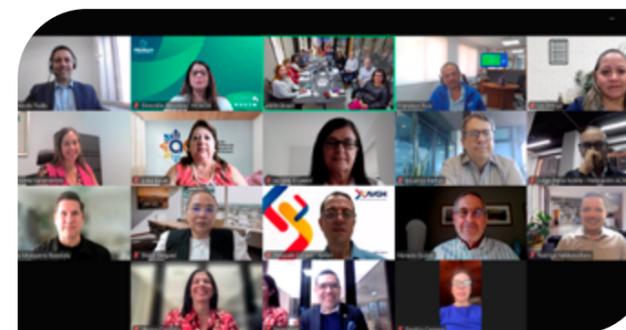
Directora Ejecutiva - FIDAGH  
gerenciaejecutiva@fidaghoficial.org

## FIDAGH celebra reuniones clave en São Paulo con miras al fortalecimiento regional de la gestión humana.



En abril de 2025, la Asociación Brasileña de Recursos Humanos (ABRH Brasil) fue anfitriona de dos encuentros fundamentales para el fortalecimiento institucional y regional de la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH): la reunión del Directorio y la Asamblea General Extraordinaria. Ambas sesiones se llevaron a cabo en las nuevas oficinas de ABRH Brasil, ubicadas en São Paulo, las cuales ofrecieron un espacio moderno, dotado de tecnología de punta y con una cálida hospitalidad que propició un ambiente de diálogo estratégico y visión compartida.

La Asamblea General Extraordinaria contó con la participación de 12 de las 14 Asociaciones Nacionales Miembro. Esta dinámica enriqueció la discusión colectiva y permitió avanzar en la alineación de objetivos y la consolidación de una agenda común para el desarrollo de la gestión humana en la región.



Durante la sesión, el Directorio 2024–2027 de FIDAGH presentó un balance de sus primeros seis meses de gestión, destacando avances clave dentro del plan estratégico regional. Asimismo, se formalizó la designación de la nueva directora de Finanzas y Tesorería, Jenny González, presidenta de ADOARH (República Dominicana), y de Eliana Otondo, presidenta de ASOBOGH (Bolivia), como responsable de Compliance de la Federación.

Uno de los puntos relevantes fue la actualización sobre temas tratados en el marco de la Federación Mundial de Asociaciones de Gestión de Personas (WFPMA), entre ellos, la aprobación y ratificación de la candidatura de la Sra. Aida Josefina Troncoso para asumir la Vicepresidenta de la WFPMA en la elección prevista en la Asamblea General de dicha organización global.

Finalmente, se compartieron avances en la organización del próximo Congreso Interamericano de Gestión Humana (CIGEH), que se desarrollará en Cartagena, Colombia,



los días 25 y 26 de septiembre. El evento, organizado por ACRIP Bolívar, espera reunir a más de 700 participantes y 100 patrocinadores. Su agenda académica contará con más de 10 conferencistas internacionales y se desarrollará en colaboración con universidades locales y gremios empresariales, abordando las tendencias más actuales en la gestión del talento humano en América Latina.

**Arline Espino**

Directora Ejecutiva - FIDAGH  
gerenciaejecutiva@fidaghoficial.org

## FIDAGH asume la Vicepresidencia de la WFPMA



El pasado 13 de junio de 2025 se celebró en Dubái, Emiratos Árabes Unidos, la Asamblea General de la World Federation of People Management Associations (WFPMA), uno de los encuentros más relevantes a nivel global en materia de gestión del talento humano. En representación de la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH) asistieron la Sra. Yleana Corredor, actual Presidenta de FIDAGH, y la Sra. Aida Josefina Troncoso, integrante del Consejo Consultivo de la Federación.

Durante el desarrollo de esta asamblea, se llevó a cabo la elección de la nueva Junta Directiva de la WFPMA para el período 2025–2027. Como resultado del proceso, fue elegida nueva presidenta la Sra. Peck Kem Low, representante de Singapur y miembro activo de la Asia Pacific Federation of Human Resource Management (APFHRM). Asimismo, se anunció la elección de la Sra. Aida Josefina Troncoso, representante de FIDAGH y originaria de la República Dominicana, como nueva Vicepresidenta de la Federación Mundial.



Este acontecimiento marca un hito en la historia de la WFPMA, al ser la primera vez que dos mujeres lideran simultáneamente los principales cargos directivos de la organización global: Presidencia y Vicepresidencia. Adicionalmente, la Sra. Peck Kem Low se convierte en la primera profesional de Singapur en asumir la presidencia de la Federación.

Por su parte, la Sra. Yleana Corredor continuará ejerciendo sus funciones como representante de FIDAGH ante la WFPMA, reafirmando el compromiso de FIDAGH con la articulación de iniciativas de impacto en el ámbito internacional de la gestión humana.

La designación de la Sra. Troncoso como Vicepresidenta representa no solo un reconocimiento a su destacada trayectoria profesional, sino también un logro significativo para toda Latinoamérica. Esta elección pone de relieve el liderazgo creciente de la región en los debates y estrategias globales sobre la gestión del capital humano, así como el rol activo que FIDAGH desempeña como plataforma de integración y proyección internacional para sus miembros.

FIDAGH celebra con gran entusiasmo este logro colectivo, que refuerza el compromiso de continuar promoviendo el desarrollo de buenas prácticas, el intercambio de conocimientos y la colaboración efectiva entre profesionales de la gestión humana a nivel global. ¡Felicitaciones a la Sra. Aida Josefina Troncoso y a toda la comunidad latinoamericana por esta importante designación internacional!

# Eventos – Asociaciones Nacionales Miembro



República Dominicana

Jenny González – Presidente ADOARH

## XVII Congreso Nacional de Gestión Humana “Humanamente Inteligente” ADOARH

La Asociación Dominicana de Administradores de Gestión Humana (ADOARH) celebró con gran éxito el XVII Congreso Nacional de Gestión Humana, bajo el lema “Humanamente Inteligente”, durante tres días en el Hotel Jaragua, reuniendo a exponentes de alto nivel provenientes de Chile, Costa Rica, Colombia, España, México, Ecuador, Venezuela y República Dominicana.

Durante el acto inaugural, la presidenta de ADOARH, Jenny González, resaltó el compromiso de la institución con la transformación de la gestión humana, y como parte del programa se impartió la conferencia magistral “Con100te de mi futuro: Cómo la tecnología y la inteligencia artificial redefinen la empleabilidad y la cultura”, a cargo de Denisse Goldfarb (Chile).

El segundo día la jornada inició con la ponencia “Transformación Humana 4.0: Potenciando habilidades con tecnologías inmersivas”, a cargo de Johnny Aguirre Salazar, de Costa Rica. Luego, Guillermo González, de Colombia, presentó la conferencia: “Tu empleado, tu mejor cliente”. También se presentaron las conferencias: “Moviéndonos más allá de la productividad

para medir el desempeño humano”, a cargo de Juliana Duque Giraldo, de Colombia. Y de México: “Empoderando a los empleados: Innovación y crecimiento en la era digital”, por Erika Sandoval. “HAMBRE: Llevando el capital humano al siguiente nivel”, a cargo de Sergio Nava; “Más allá de los números: estrategias de compensación centradas en el ser humano”, por Wendy Pacheco; y para finalizar: “El lado humano del cambio: liderar desde el corazón”, por Jesús Gallego, España.

La jornada del tercer día comenzó con el Panel “Estrategia Humanamente Inteligente”, moderado por Nieves Ramos, de República Dominicana, con la participación de los panelistas: Diego Cardoza, Colombia; Judith González, Venezuela, y Carmen Barceló, República Dominicana. Luego, se presentó Delia Majarín, de España, con la conferencia: “People Analytics: Casos de Éxito”, compartiendo prácticas concretas de empresas europeas y latinoamericanas que utilizan datos para transformar su cultura.

Posteriormente, Henry Mariño, de Ecuador, profundizó en el tema: “Estrategias integrales para transformar el bienestar y el desempeño

en las organizaciones”; Alberto Carrillo, de Venezuela, expuso: “¿Qué has dejado de hacer por ver?”, provocando que el auditorio se pusiera de pie tras reflexionar sobre cómo un trabajo puede cambiar la vida de una persona con discapacidad.

En horas de la tarde, “Humanos en esencia: Cómo florecer en un mundo automatizado” fue responsabilidad de Geraldina Guédez, de Venezuela; mientras la conferencia “El desafío de la retención de talento joven” estuvo a cargo de Joyce Veloso de Chile.

Para finalizar, la conferencia magistral “Gestión humana e inteligencia artificial: desde el ser al hacer”, fue expuesta por

Victoria Holtz, de México, cerrando así con broche de oro este espacio de integración regional e innovación, que contó con conferencistas de alto nivel.

El XVII Congreso Nacional de Gestión Humana cerró con una clara visión de futuro: las organizaciones necesitan ser “Humanamente Inteligentes” para prosperar en un entorno marcado por la automatización, la diversidad y la transformación constante. Esto implica no solo adaptarse tecnológicamente, sino también elevar la calidad de las relaciones humanas, el liderazgo consciente y la ética en la toma de decisiones.



# Eventos – Asociaciones Nacionales Miembro



Bolivia

Eliana Otondo – Presidente ASOBOGH

## XVII Congreso Internacional de Gestión Humana: Reconstruir engagement y cultura hacia el alto rendimiento – ASOBOGH

El evento fue realizado en Santa Cruz, Bolivia, los días 26 y 27 de Julio del presente año, con el apoyo de nuestro partner estratégico BPO Center. En el mismo, se delinearon los objetivos de talento humano proyectados hacia la reinención del liderazgo, la cultura organizacional y el compromiso de equipo que marcarán el rumbo estratégico de las empresas en tiempos de cambio. Congregó a 17 expositores, entre nacionales e internacionales, y contó con la participación de más de 400 líderes de Gestión Humana, ejecutivos y expertos del sector en el país.

La figura ícono en esta oportunidad fue el Ave Fénix, conocida en todas las mitologías, misma que representa muy bien la capacidad de renacer de sus propias cenizas, simbolizando la renovación y la transformación necesarias en las personas y las empresas.

El profesional Pablo Mendieta, que lidera el Centro Boliviano de Economía (CEBEC), en su ponencia “Decisiones cruciales hacia el 2030”, expuso temas relevantes que están en el origen de la crisis económica del país. Los análisis del FMI y los estudios realizados a nivel nacional diagnostican una situación

económica grave, con desequilibrios macroeconómicos, en los que se requieren medidas urgentes para el realineamiento cambiario y fiscal, modificación de políticas económicas y eliminación de subvenciones, pero con acciones de contención social. Frente a este panorama, se espera que el nuevo gobierno tome las medidas más urgentes. Sin embargo, desde nuestro rol y presencia en las empresas, es importante alinear el liderazgo al contexto actual. De acuerdo a su criterio, el liderazgo deberá replantear sus prioridades en tiempos inquietantes, en términos de previsibilidad, comprensión, control y compasión.

La experta internacional Nuria Chinchilla, profesora de IESE Business School y líder mundial en conciliación laboral y personal, y liderazgo femenino, instó a las empresas bolivianas a priorizar a las personas en su modelo organizacional. Su ponencia, “Liderazgo con Propósito: Las Personas Primero”, abordó los pilares que deben guiar a las empresas en tiempos de incertidumbre: visión ética, sinergia intergeneracional y una cultura de confianza.

“Una empresa no es una máquina de

procesos; es una comunidad de personas con un propósito común. Cuando esto se olvida, se pierde la competitividad y el propósito”, advirtió. En su análisis, enfatizó que un liderazgo efectivo no puede basarse exclusivamente en la autoridad jerárquica o la eficiencia técnica, sino en la capacidad de inspirar y crear ecosistemas sostenibles a largo plazo.

También destacó que América Latina enfrenta desafíos únicos que requieren una profunda transformación en los estilos de gestión empresarial. “El talento se retiene a través de la cultura, no del control. Bolivia tiene la oportunidad de construir organizaciones más humanas y resilientes si alinea su crecimiento económico con el

desarrollo del potencial humano”, concluyó.

Con expertos de alto nivel presentes entre los expositores, tuvimos muchos mensajes valiosos alineados al contexto, que inspiraron a los participantes y los llevaron a plantearse nuevos desafíos, así como nuevas formas de resolver los temas actuales.

El congreso 2025 fue una experiencia de alto nivel, que además de exposiciones con temática clave, cargadas de inspiración y esperanza para el país y para Latinoamérica en general, permitió reencuentros, networking y tiempos de recreación en el área de exposición de stands.

¡Hasta nuestro siguiente encuentro!



# Cronograma Congresos – Asociaciones Nacionales Miembro

Asociación	Fecha	Nombre	Modalidad
BRASIL ABRH	19 A 21 AGOSTO	CONARH – Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas	PRESENCIAL
PERÚ APERHU	26 AGOSTO	30° Congreso del Capital Humano Talento en Sinergia	PRESENCIAL
COLOMBIA ACRIP - FIDAGH	25 Y 26 SEPTIEMBRE	CIGEH 2025 XIX Simposio Internacional de Gestión Humana - Cartagena	PRESENCIAL
PANAMÁ ANREH	1 Y 2 OCTUBRE	CONANREH 2025	PRESENCIAL
PARAGUAY APARH	9 Y 10 OCTUBRE	X Congreso Internacional de Gestión Humana APARH 2025. "Más allá de los sueños"	PRESENCIAL
URUGUAY AGH	15 OCTUBRE	XXIX Congreso Internacional de Gestión Humana "+ Conexión Que nunca"	PRESENCIAL
ECUADOR ADGHE	22 Y 23 OCTUBRE	XXXIII Congreso Internacional de Gestión Humana - HR Summit 2025	PRESENCIAL
ARGENTINA ADRHA	14 NOVIEMBRE	XXI Congreso ADRHA 2025	HIBRIDO

# Directorio – Asociaciones Nacionales Miembro

 	Presidente: Tomás Gómez Alzaga   <a href="http://www.adrha.org.ar/">www.adrha.org.ar/</a>
 	Presidente: Eliana Otondo   <a href="http://www.asobogh.org.bo">www.asobogh.org.bo</a>
 	Presidente: Leyla Nascimento   <a href="http://www.abrhbrasil.org.br/">www.abrhbrasil.org.br/</a>
 	<a href="http://www.acripnacional.org/">www.acripnacional.org/</a>
 	Presidente: Eduardo Ramos
 	Presidente: Jenny González   <a href="http://www.adoarh.org/">www.adoarh.org/</a>
 	Presidente: William Salazar   <a href="http://www.adghe.com/">www.adghe.com/</a>
 	Presidente: Rodrigo Valdeavellano   <a href="http://www.agh.gt/">www.agh.gt/</a>
 	Presidente: Jones Charles
 	Presidente: Julio Mosquera-Stanziola   <a href="http://www.anreh.org.pa/">www.anreh.org.pa/</a>
 	Presidente: Freddy Fernández   <a href="http://www.aparh.org.py/">www.aparh.org.py/</a>
 	Presidente: Milagros Zerraga   <a href="http://www.aperhu.pe/">www.aperhu.pe/</a>
 	Presidente: Daniela Alonso   <a href="http://www.adpugh.org.uy/">www.adpugh.org.uy/</a>
 	Presidente: Pasquale Caruso   <a href="http://www.avgh.org.ve/">www.avgh.org.ve/</a>
<b>Miembro Observador</b> ●-----	
 	Presidente: Astrid H. Zavala



# FIDAGH

FEDERACIÓN INTERAMERICANA  
DE ASOCIACIONES DE GESTIÓN HUMANA

revista@fidaghoficial.org

[www.fidaghoficial.org](http://www.fidaghoficial.org)



SÍGUENOS EN

