

EDICIÓN N° 24 | DICIEMBRE 2025



# TALENTUM LATAM

# CIGEH 2025

## XXIX CONGRESO INTERAMERICANO DE GESTIÓN HUMANA

*Cartagena de Indias*

 FIDAGH

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

# Sumario

04

## Editorial

Yleana Corredor - Venezuela

06

## Directorio Ejecutivo FIDAGH

08

## Columna Líder Edición

Francisco Ruiz - Colombia

## Innovación y Tecnología para el Futuro del Trabajo

14

## Conversatorio con el Senador Manuel Virgüez: La Importancia de los Marcos Regulatorios en el Uso de IA.

Francisco Ruiz - Colombia

16

## Adoptando una Mentalidad de Crecimiento Tecnológico

Víctor Mujica - México

20

## El Rol de las Personas en la Era de la Productividad Impulsada por la Tecnología

Denisse Goldfarb- Chile

24

## Cómo los Grandes Líderes Impulsan la Innovación en un Mundo Dominado por la Inteligencia Artificial

Jason Wild - Estados Unidos

## Ecosistemas Humanos Colaboración para la Sostenibilidad

28

## Habilidades del Futuro: De la Inteligencia Artificial a la Inteligencia Natural

Sergio Méndez - Guatemala

32

## Compromiso 2.0: Cohesión en Tiempos de Vértigo

Juliana Angarita - Colombia

34

## Arquitectura Social, Talento e Innovación: Claves para los Sigüientes Pasos en el Nuevo Mundo Empresarial

Marcos Urarte - España

38

## Panel: Cerrando la Brecha de Habilidades: Talento para un Mundo Digital

José Ricardo Escobar - Colombia

40

## Taller: Explorando el Futuro del Trabajo con Innovación

Luis Carlos Arraut - Colombia

## Premios FIDAGH a la Excelencia

44

## Premios Fidagh a la Excelencia

Jeannette Karamañites - Panamá

46

## Premio Fidagh a la Excelencia - Categoría Mérito Personal: Sergio Méndez

Rodrigo Valdeavellano - Guatemala

48

## Premio Fidagh a la Excelencia - Categoría Excelencia Organizacional: Grupo Puntacana

Karina Guaba - República Dominicana

## Reflexiones desde la Redacción

54

## Reflexiones desde la Redacción

Horacio Quirós - Argentina

58

## Noticias FIDAGH

70

## Eventos – Asociaciones Nacionales Miembro

86

## Cronograma Congresos – Asociaciones Nacionales Miembro

87

## Directorio – Asociaciones Nacionales Miembro



**Yleana Corredor**

Presidente FIDAGH  
presidencia@fidaghoficial.org

## Cartagena: El Talento que Transforma el Futuro.

Esta nueva edición de Talentum Latam es especial. Más que una publicación, es la memoria editorial del XXIX Congreso Interamericano de Gestión Humana (CIGEH 2025), realizado en Cartagena de Indias junto al XIX Simposio Internacional de ACRIP. Este encuentro reunió a líderes y profesionales de toda América Latina para compartir reflexiones, aprendizajes y visiones sobre el futuro del trabajo, la tecnología y, sobre todo, el papel del talento humano en la transformación de las organizaciones.

Bajo el sello de FIDAGH, esta edición recoge los ejes conceptuales, las conversaciones y los consensos que marcaron el Congreso, convirtiéndose en una plataforma de reflexión colectiva y proyección regional. Su propósito es mantener viva la esencia del diálogo que Cartagena inspiró: un espacio donde convergen innovación, liderazgo y sostenibilidad con mirada humana.

El primer bloque, “Innovación y tecnología para el futuro del trabajo”, explora los desafíos y oportunidades que plantea la inteligencia artificial, la digitalización y la

adopción de una mentalidad de crecimiento. Este conjunto de artículos reafirma que, en medio de la revolución tecnológica, las personas siguen siendo el motor del cambio: la tecnología puede potenciar las capacidades humanas, pero es la visión ética y el propósito lo que define su verdadero impacto.

El segundo bloque, “Ecosistemas humanos: colaboración para la sostenibilidad”, amplía la mirada hacia las culturas y organizaciones que sostienen la transformación. Desde la perspectiva de la sostenibilidad, la regeneración y la cohesión, los contenidos de este bloque enfatizan el valor de la colaboración, la adaptabilidad y el propósito compartido como motores de desarrollo organizacional.

En el marco del Congreso, también fueron entregados los Premios FIDAGH a la Excelencia 2025, en sus categorías Mérito Personal y Excelencia Organizacional, reconociendo las contribuciones de personas y organizaciones que inspiran con su liderazgo y compromiso. Estos

reconocimientos, otorgados durante el Congreso, reflejan el espíritu de esta edición: destacar la gestión humana que transforma realidades y genera valor sostenible.

La Columna Líder de esta edición profundiza en el humanismo digital, destacando la importancia de liderar con empatía, propósito y coherencia en tiempos de cambio acelerado, temas que fueron parte central de este congreso. Por su parte, la Reflexión Final nos conecta con la historia de los Congresos Interamericanos, que desde 1963 acompañan la evolución de la gestión humana en las Américas, proyectando a FIDAGH como una red de pensamiento, integración y aprendizaje continuo.

Como en cada número, Talentum Latam incluye además sus Secciones Fijas, con noticias de FIDAGH, actualizaciones de las asociaciones nacionales, el cronograma de congresos y eventos regionales, y el directorio institucional. Estos espacios consolidan el vínculo entre países, asociaciones y profesionales que comparten una misma vocación: impulsar el desarrollo humano en la región.

Esta edición es un homenaje al conocimiento compartido, a las conversaciones que inspiran y a la comunidad que hace posible la evolución de la gestión humana en América Latina.

Talentum Latam #24 reafirma su misión de conectar ideas, personas y propósitos, recordándonos que el futuro del trabajo se construye con innovación, sí, pero sobre todo con humanidad.

### 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,  
Freddy Fernández, Amarilis García,  
Emilse Plata, Arline Espino.

### Colaboraron en esta edición:

Francisco Ruíz, Víctor Mujica,  
Denisse Goldfarb, Jason Wild,  
Sergio Méndez, Juliana Angarita,  
Marcos Urarte, José Ricardo  
Escobar, Luis Carlos Arraut,  
Jeannette Karamañites, Rodrigo  
Valdeavellano, Karina Guaba, Aida  
Troncoso, Raúl Zuleta, Renata  
Filardi, Leyla Nascimento, Milagros  
Zegarra, Julio Mosquera, Daniela  
Alonso, William Salazar, Tomás  
Gómez Alzaga.

### 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 Fernández



**Directora Relaciones  
Institucionales:**  
Judith González



**Director Ética:**  
Paulo Sardinha



**Pasada Presidente:**  
Lisellotte Ortega



# Columna Líder Edición



**Francisco J. Ruiz M.**

Presidente ACRIP Bolívar, Colombia y Director Senior de Recursos Humanos, Países Andinos - Tenaris  
fruzm@tenaris.com

## El Futuro del Talento es Humano

### Cartagena fue el epicentro del pensamiento en gestión del talento

El XXIX Congreso Interamericano de Gestión Humana (CIGEH 2025), celebrado en Cartagena de Indias, se consolidó como un espacio vibrante de reflexión, innovación y conexión entre líderes de talento humano de toda América Latina. Durante tres días, la ciudad amurallada se convirtió en el punto de encuentro donde convergieron ideas, experiencias y visiones sobre los grandes desafíos de la gestión humana en un entorno marcado por la inteligencia artificial, la sostenibilidad y la cultura organizacional.

### Humanismo digital: tecnología con alma

Uno de los conceptos más poderosos que emergió del congreso fue el del humanismo digital: la integración equilibrada entre tecnología y humanidad. Las organizaciones del futuro serán aquellas capaces de aprovechar la inteligencia artificial y la automatización sin perder su esencia humana, recordando que el valor diferencial seguirá estando en la empatía, la creatividad y la conexión genuina entre las personas.

También destacó el debate sobre la diversidad generacional en los entornos laborales.

Por primera vez conviven hasta cinco generaciones en un mismo espacio de trabajo, lo que representa un reto en la gestión del talento, pero también una oportunidad invaluable para aprender, innovar y fortalecer la cultura organizacional. La gestión del cambio, por su parte, se reafirmó como una competencia estratégica: las empresas que han logrado transformaciones sostenibles lo han hecho cultivando culturas flexibles, comunicativas y emocionalmente seguras.

### El nuevo liderazgo: propósito, empatía y colaboración

Si hubo un tema que marcó la agenda del CIGEH 2025 fue la transformación del liderazgo. En un mundo complejo y cambiante, el liderazgo tradicional basado en el control y la jerarquía está dando paso a un liderazgo más colaborativo, empático y adaptativo.

El liderazgo con propósito se posiciona como la nueva brújula organizacional. Los líderes que inspiran desde valores auténticos y coherentes con la cultura de su empresa logran movilizar equipos comprometidos y resilientes. El liderazgo distribuido, en el que la toma de decisiones se comparte y se confía en la autonomía de los equipos, fomenta la innovación y el sentido de pertenencia. Y el liderazgo emocionalmente inteligente se consolida como una competencia esencial: escuchar, conectar y gestionar emociones es hoy tan importante como dominar la estrategia o la tecnología.

Entre las frases más recordadas del congreso, varias resonaron como mantras de esta nueva era del liderazgo:

“La tecnología no reemplaza al líder, pero sí exige que evolucione.”

“El propósito no es una estrategia, es el alma de la organización.”

“La sostenibilidad comienza con cómo tratamos a las personas dentro de nuestras empresas.”

“En tiempos de inteligencia artificial, la inteligencia emocional es nuestro mayor diferenciador.”

“No hay transformación digital sin transformación humana.”

# Columna Líder Edición

## Un llamado a liderar con humanidad

El CIGEH 2025 reafirmó que el futuro de la gestión humana no depende únicamente del avance tecnológico, sino de nuestra capacidad para liderar con propósito, conectar genuinamente con las personas y construir culturas organizacionales resilientes. En un entorno que cambia a la velocidad de la innovación, el verdadero liderazgo no se mide por el control, sino por la capacidad de inspirar, transformar y trascender.

Los líderes del mañana serán aquellos que comprendan que la humanidad es el motor de toda transformación significativa. Como gestores del talento, tenemos la responsabilidad de sembrar culturas donde las personas florezcan, donde el propósito sea brújula y donde el cambio se perciba como oportunidad.

Porque liderar no es solo dirigir —es dejar huella.

## Agradecimiento

Mi más profundo reconocimiento al equipo organizador de ACRIP Bolívar y de FIDAGH, por su impecable labor en la creación de un espacio tan enriquecedor, diverso y visionario. Gracias por reunir a profesionales apasionados por el desarrollo humano, por promover el diálogo interamericano y por recordarnos que, incluso en la era de la inteligencia artificial, las personas siguen siendo el centro de toda transformación organizacional.



# CREDECENCIALES DIGITALES QUE HABLAN POR TI



## ¿POR QUÉ LAS INSTITUCIONES ELIGEN ACREDITTA?

- Certificados avalados por LinkedIn
- Aumenta el engagement de tu talento humano
- Duplica los registros voluntarios a tus cursos
- Registro en Blockchain
- Fortalece tu marca empleadora
- Incrementa la finalización de cursos MOOC autodirigidos



Más de 250 instituciones confían en Acreditta para validar logros educativos con blockchain, en alianza estratégica con FIDAGH para impulsar la innovación en la educación.

ESCANEA Y RECIBE  
249 LICENCIAS GRATIS

[www.acreditta.com](http://www.acreditta.com)



# Innovación y Tecnología para el Futuro del Trabajo

**Conversatorio con el Senador Manuel Virgüez:  
La Importancia de los Marcos Regulatorios en  
el Uso de IA**

Francisco Ruiz

---

**Adoptando una Mentalidad de Crecimiento  
Tecnológico**

Víctor Mujica

---

**El Rol de las Personas en la Era de la  
Productividad Impulsada por la Tecnología**

Denisse Goldfarb

---

**Cómo los Grandes Líderes Impulsan la  
Innovación en un Mundo Dominado por la  
Inteligencia Artificial**

Jason Wild



**Francisco Ruiz**

Director Senior Recursos Humanos - Países Andinos  
Tenaris  
fruzm@tenaris.com

## Conversatorio con el Senador Manuel Virgüez: La Importancia de los Marcos Regulatorios en el Uso de IA



El senador Manuel Virgüez presentó los principales lineamientos del proyecto de ley que busca establecer un marco ético, responsable e innovador para el desarrollo y uso de la Inteligencia Artificial (IA) en Colombia, e hizo un llamado especial a las áreas de gestión humana a involucrarse activamente en su construcción.

Actualmente, Colombia no cuenta con una regulación integral sobre IA, más allá de normas parciales como la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales. Este vacío, explicó el senador, representa una oportunidad para crear una ley moderna que proteja los derechos fundamentales, fomente la competitividad y garantice un uso responsable de la tecnología.

El congresista destacó que el país se encuentra en una posición intermedia frente a la región, pero con potencial

de liderazgo si logra equilibrar ética, seguridad e innovación. El proyecto propone un enfoque de riesgo proporcional, donde los sistemas de bajo impacto tengan menos restricciones y los de alto impacto estén sujetos a mayor vigilancia. Además, incluye la creación de espacios de experimentación regulada (sandbox) para fomentar la inversión y la adopción tecnológica.

Desde el punto de vista laboral, la iniciativa contempla mecanismos de protección para los trabajadores ante la automatización, impulsando su formación y reconversión hacia nuevos roles digitales. En el ámbito de gestión humana, el senador resaltó la importancia de garantizar transparencia, equidad y supervisión humana en procesos de selección, evaluación y desarrollo del talento, evitando sesgos o decisiones injustas derivadas de algoritmos.

En materia de gobernanza, el proyecto propone un modelo mixto que combine la creación de una Autoridad Nacional de Inteligencia Artificial con la participación de entidades como la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) y el Ministerio TIC, asegurando así un equilibrio entre regulación y promoción de la innovación.

Finalmente, el senador Virgüez invitó a las asociaciones de gestión humana, empresas y universidades a participar activamente en este proceso. “La voz de Recursos Humanos es esencial para garantizar que la inteligencia artificial se desarrolle con sentido humano, justicia y bienestar laboral”, concluyó.





## Víctor Mujica

Director de Adquisición de Talento para Latinoamérica en Uber  
victor.mujica@uber.com

# Adoptando una Mentalidad de Crecimiento Tecnológico



La aceleración tecnológica no se detiene. En particular, la adopción masiva de inteligencia artificial (IA) está reconfigurando no solo los procesos organizacionales, sino también los roles, habilidades y expectativas sobre el trabajo. Recursos Humanos no puede quedarse al margen de esta transformación. El reto no es solo implementar herramientas, sino desarrollar una **mentalidad de crecimiento tecnológico** que permita a las personas y a las organizaciones evolucionar junto con la tecnología.

Este artículo sintetiza los principales hallazgos y recomendaciones surgidos durante el taller “*Adoptando una Mentalidad de Crecimiento Tecnológico*”, facilitado en el marco del Congreso Interamericano de Gestión Humana (CIGEH) 2025, en Cartagena.

## Tres desafíos clave para RH frente a la IA

Durante el taller, más de 600 profesionales de Recursos Humanos reflexionaron sobre tres retos transversales:

### 1 Velocidad del cambio tecnológico

La tecnología avanza más rápido de lo que las personas pueden asimilar. Esto genera ansiedad, sensación de rezago y resistencia.

### 2 La IA ya supera muchas habilidades humanas

Desde el análisis de datos hasta la redacción y automatización de decisiones, la IA está desplazando tareas tradicionalmente humanas.

### 3 Transformación y desplazamiento de roles

La automatización redefine funciones completas. RH debe liderar estrategias de reconversión, movilidad interna y reskilling.

## La propuesta: Mentalidad de crecimiento tecnológico

Inspirada en la teoría del *growth mindset* de Carol Dweck, esta mentalidad parte de la premisa de que las habilidades pueden desarrollarse con esfuerzo y aprendizaje continuo.

Aplicado al contexto tecnológico, significa adoptar una actitud de apertura al cambio, experimentar sin miedo al error, y ver a la IA como una herramienta para potenciar — no reemplazar— las capacidades humanas.

## Soluciones emergentes desde la inteligencia colectiva

Los participantes del taller contribuyeron en tiempo real con ideas que fueron analizadas y sintetizadas con ayuda de IA para generar un marco de acción colaborativo: el Marco de Cartagena 2025.





**Algunas prácticas destacadas:**

- Micro aprendizajes y embajadores de IA: Crear cápsulas semanales y roles de referencia tecnológica en cada equipo.
- Espacios de experimentación segura: Iniciativas como “viernes de IA” o laboratorios internos para explorar sin juicio.
- Fortalecimiento de lo humano: Talleres de empatía, escucha activa, liderazgo consciente y pensamiento ético.
- Programas de reskilling y movilidad interna: Rutas personalizadas de aprendizaje y plataformas que sugieran nuevas trayectorias profesionales.

**Conclusión: Un nuevo rol para Recursos Humanos**

Los hallazgos del taller confirman que RH tiene un papel estratégico en la era de la IA. Su misión no es solo implementar tecnología, sino diseñar culturas donde la transformación se viva con propósito y humanidad.

**El llamado es claro:**

- Acompañar el cambio con empatía
- Potenciar lo que nos hace únicos como humanos
- Cultivar una cultura de aprendizaje constante

Como quedó expresado en Cartagena: “La tecnología se compra, pero la mentalidad se cultiva.”



Acceso al artículo completo.  
Escanea el QR.



SOLICITE NUESTRO PLAN DE PATROCINIO

**LA FIDAGH CONECTA EL TALENTO HUMANO EN LATINOAMÉRICA**

Sea parte de la red que transforma el talento, el liderazgo, la innovación y las buenas prácticas laborales:

DESCUBRE CÓMO SER PARTE DE ESTA COMUNIDAD

REDES SOCIALES    EVENTOS DIGITALES    CONGRESOS INTERNACIONALES

CONTENIDOS ONLINE    ACTUALIDAD Y FORMACIÓN

WWW.FIDAGHOFFICIAL.ORG

**FIDAGH**  
FEDERACIÓN INTERAMERICANA DE ASOCIACIONES DE GESTIÓN HUMANA



**Denisse Goldfarb**

CEO & Fundadora - The People Future  
denisse@thepeoplefuture.com

## El Rol de las Personas en la Era de la Productividad Impulsada por la Tecnología



Nos encontramos en un punto de inflexión. La tecnología, especialmente la Inteligencia Artificial (IA), está redefiniendo el concepto de productividad a una velocidad vertiginosa. Máquinas y algoritmos asumen tareas repetitivas, optimizan procesos y generan datos que antes eran inalcanzables. Pero ¿significa esto que las personas pasamos a un segundo plano? ¡Todo lo contrario! En este nuevo paradigma, el capital humano se convierte en el verdadero motor de la ventaja competitiva.

### La Integración de la Fuerza Laboral Híbrida

El futuro inmediato no es de reemplazo, sino de complemento a la capacidad humana. La gran transformación que observo es el nuevo equipo híbrido: la fuerza laboral humana colaborando directamente con la fuerza de trabajo digital (es decir, agentes de IA, bots y automatizaciones). Imaginen a un analista de datos trabajando mano a mano con un agente de IA que rastrea tendencias

globales en tiempo real. Esta es la nueva realidad.

Este matrimonio entre lo humano y lo digital dispara la productividad, pero genera un desafío monumental para el liderazgo. Los líderes del futuro no solo deberán gestionar personas de carne y hueso, sino también saber “liderar” a la IA. Esto implica definir qué tareas

automatizar, cómo auditar el trabajo de los agentes digitales, y lo más crítico: cómo fomentar la confianza y la colaboración en un equipo compuesto por entidades tan dispares. La efectividad ya no se medirá

solo por la gestión de emociones y el engagement humano, sino también por el entrenamiento de nuestros colaboradores digitales.

### Growth Mindset: La Habilidad de la Adaptación

Mi experiencia y las tendencias globales son claras: la adaptación no es una opción, es una necesidad y la nueva “moneda de cambio” en el mundo laboral. No podemos quedarnos en el “estado zombie” de la empleabilidad interna, ignorando los cambios externos. La clave para que la fuerza laboral humana prospere en este entorno híbrido es adoptar una Mentalidad de Crecimiento (Growth Mindset).

de que nuestras habilidades y nuestra inteligencia pueden desarrollarse a través de la dedicación y el trabajo duro. En lugar de temer a la IA, debemos verla como una poderosa aliada y un catalizador para el desarrollo. El Growth Mindset fomenta activamente la curiosidad y la experimentación con nuevas herramientas, permitiendo que los profesionales tomen las riendas de su desarrollo, identificando proactivamente las habilidades que el futuro demanda: creatividad, influencia social y pensamiento crítico.

Esta mentalidad, acuñada por Carol Dweck, es la creencia fundamental





## Propósito, Cultura y Experiencia

Si la tecnología se encarga de lo operativo, el valor se desplaza hacia lo que nos hace intrínsecamente humanos. La tecnología no tiene propósito, pero las personas sí. Por eso, en la era digital, la cultura organizacional se convierte en la nueva ventaja competitiva. Los líderes de RRHH debemos pasar de la contención a la habilitación y la facilitación. Nuestro rol es desarrollar en cada persona la confianza que les permita dar el salto hacia los nuevos desafíos sin miedo, integrando la IA a su trabajo. Esto requiere una estrategia sólida que refuerce una

cultura organizacional con foco en potenciar la experiencia del colaborador y mantener a la gente comprometida.

En resumen, la era de la productividad impulsada por la tecnología no es el fin del trabajo humano; es la reinención del mismo. Es el momento de poner a las personas en el centro, invertir en su aprendizaje continuo y liberar su máximo potencial creativo para que, apalancados en la IA, podamos construir el futuro laboral que queremos y necesitamos. ¡El futuro es consciente y colaborativo!



## Cómo los Grandes Líderes Impulsan la Innovación en un Mundo Dominado por la Inteligencia Artificial

Trabajar en Colombia, Perú, Chile, Argentina, Brasil y México me abrió los ojos a algo que luego confirmé investigando líderes excepcionales globalmente: enfrentamos **La Paradoja de la IA**...mientras más avanza la inteligencia artificial, más necesitamos habilidades únicamente humanas como intuición y resiliencia cultural.

Los grandes innovadores dominan los ABCs del liderazgo transformacional: **Arquitecto**, diseñando culturas que fomentan la innovación; **Puente (Bridge)**, conectando perspectivas diversas; y **Catalizador**, activando movimientos que transforman ecosistemas.

Durante mi participación en el XXIX Congreso Interamericano de Gestión Humana (CIGEH) en Cartagena, una pregunta del público me impactó: "Jason, ¿cómo sabemos cuándo estamos resolviendo el problema correcto?" Esa curiosidad genuina me confirmó algo: **la IA resolverá problemas, los humanos**

**elegirán cuáles valen la pena resolver.** Permítanme ilustrar esto: El Hotel Waldorf-Astoria enfrentó quejas sobre "ascensores lentos" durante su reapertura tras años de renovación. El equipo directivo, desesperado, propuso soluciones millonarias: reprogramar algoritmos, convertir ascensores de empleados en públicos. Una pasante levantó la mano y pidió unos miles para "experimentos." El liderazgo, escéptico, pero sin opciones, aceptó. Días después, colocó espejos alrededor de los ascensores y las quejas desaparecieron completamente. El problema real no era velocidad; era que la espera resultaba aburrida.



La IA puede procesar datos infinitos, pero no puede reemplazar la intuición humana que reconoce el verdadero desafío.

Lo que Cartagena me enseñó sobre el futuro del liderazgo global es esto: esa capacidad latinoamericana de ver oportunidades donde otros ven obstáculos...lo que ustedes llaman "buscarle la vuelta"...es exactamente lo que el mundo necesita para navegar la era de la IA.

dramáticamente nuestra capacidad de resolver problemas, conectando puntos invisibles. Pero la selección de problemas...decidir qué merece atención... sigue siendo profundamente humana. El futuro será rico en problemas que resolver...simplemente no podemos verlos todavía. La nueva frontera del liderazgo es "voicepilling"...usar nuestra voz y dominio del lenguaje para maximizar el valor de tecnologías como la IA, combinando

potencia analítica con sabiduría intuitiva humana.

La resiliencia latinoamericana...esa habilidad de "buscarle la vuelta"...es el superpoder que el mundo necesita ahora.

Mi pregunta para ustedes: ¿Qué problema están eligiendo resolver hoy que podría transformar su industria mañana?

**El futuro no será construido por quienes temen a la IA, sino por quienes la abrazan con sabiduría humana. Y ese futuro tiene acento latinoamericano.**

**América Latina no tiene sistemas obsoletos que romper...tienen el futuro que construir.**

Colombia produjo Rappi más rápido que España o Japón. Predigo que, en los próximos cinco años, veremos más unicornios nacidos en LATAM que en Europa. Mientras profesionales en EE.UU. preguntan "¿Cómo me afectará la IA?", ustedes preguntan "¿Cómo democratizamos la IA para mejorar salud pública, seguridad y calidad de vida?"

Esta mentalidad resiliente no es solo una ventaja regional...es el blueprint del liderazgo global del futuro.

En mi próximo libro "Genius at Scale: How Great Leaders Drive Innovation" con Linda A. Hill de Harvard Business School (Harvard Business Review, marzo 2026), exploramos cómo los líderes excepcionales navegan esta paradoja. La IA mejorará



# **Ecosistemas Humanos Colaboración para la Sostenibilidad**

**Habilidades del Futuro:  
De la Inteligencia Artificial a la Inteligencia  
Natural**

Sergio Méndez

---

**Compromiso 2.0: Cohesión en Tiempos de  
Vértigo**

Juliana Angarita

---

**Arquitectura Social, Talento e Innovación:  
Claves para los Sigüientes Pasos en el Nuevo  
Mundo Empresarial**

Marcos Urarte

---

**Panel: Cerrando la Brecha de Habilidades:  
Talento para un Mundo Digital**

José Ricardo Escobar

---

**Taller: Explorando el Futuro del Trabajo con  
Innovación**

Luis Carlos Arraut



**Sergio Méndez**

Director General de Panamerican Business School  
smendez@pbs.com.gt

## Habilidades del Futuro: De la Inteligencia Artificial a la Inteligencia Natural



### ¿En qué momento nos encontramos en este año 2025?

“Posiblemente estemos frente al surgimiento de una nueva especie a partir de los algoritmos”, fue una de las declaraciones que abrió el telón este año el Investigador Marcus Du Sautoy de Oxford University. Por esos días, Yuval Harari confesaba que hemos inventado algo que, por primera vez en la historia, ha transferido el poder de las manos del humano a la máquina.

En la última edición de El Gran Continente, elaborada y coordinada por Giuliano Da Empoli, autor de **El mago del Kremlin y Los ingenieros del Caos**, se comenta un artículo de Sam Altman, CEO de OpenAI, que él denomina un “documento canónico”. Altman señala: “Mi paso por OpenAI me ha permitido validar que la magnitud del cambio socioeconómico que se avecina, gracias al software que puede

aprender y pensar de manera exponencial, nos llevará a una nueva forma de poder que pasará del trabajo al capital. Si los gobiernos no se adaptan de manera rápida, sus ciudadanos pagaran las consecuencias, generando caos sociales.”

En los próximos 5 años, la IA será capaz de leer leyes de todos los países y dictaminar con mayor precisión que las cien mentes más brillantes del mundo legal. Hará lo mismo también con los diagnósticos médicos. Sin embargo, para los próximos diez años (2035), las máquinas realizarán prácticamente todos los trabajos relacionados con procesos operativos, domésticos, industriales y de servicio, y posiblemente la mayor parte de los trabajos que hoy conocemos, además los nuevos trabajos que se creen.

Y, si entramos a un escenario digno de la ciencia ficción, en noviembre 2025 Elon Musk, en su conferencia frente a la Junta Anual de Tesla, nos da su visión de la Inteligencia Artificial en las siguientes palabras: “Para serles totalmente sincero, en un futuro la IA estará al mando, no el humano. Si la IA supera con creces todas las inteligencias humanas, es difícil imaginar que el ser humano esté al mando de las decisiones importantes del mundo.”

Y para cerrar algunas de las revelaciones más importantes del 2025, Ray Kurzweil, autor del libro **The Age of Spiritual Machines**, nos confirma que para el 2030 el ser humano estará justo en el momento

perfecto para fusionarse con la máquina, creando con ello una nueva especie y transformando el ADN de las futuras generaciones.

Sumado a lo anterior, el 2025 es el año donde nace la Generación Beta (nacidos entre 2025 y 2039). Estos bebés crecerán rodeados de inteligencia artificial, automatización y tecnologías que abarcarán todos los aspectos de la vida. Cada uno de ellos tendrá una diferencia abismal con su generación anterior: todos recibirán una formación hiperpersonalizada, con el equivalente de un profesor con la mente de Albert Einstein.

### Partiendo de lo anterior, ¿cuál será el rol del ser humano?

Sin duda alguna, quedará reservado para el ser humano la formación, la preparación y el desarrollo de habilidades naturales que se necesitarán para que las futuras generaciones puedan hacer una transición hacia lo que se le denomina el fin de la especie humana como la conocemos.





## ¿A que me refiero con un nuevo rol?

Los profesores en las aulas serán algoritmos, profesores-avatars, una inteligencia artificial que sabrá perfectamente que conocimientos, herramientas y perspectivas necesitará cada alumno. Lo sabrá tan a la perfección que podrá crear un plan de estudios personalizado para cada uno.

## ¿Cuál será el rol de ser humano en el aula?

Será el de mentor, encargado de formar las habilidades para la vida en cada uno de sus alumnos. Habilidades como la intuición, la curiosidad, la exploración, la autenticidad, la inspiración y la capacidad de asombro serán clases que los humanos impartirán a las nuevas generaciones.

Y en un sentido más profundo, el humano en su rol de mentor del aula formará lo que denomino "Las Human Skills": La bondad, la generosidad, el agradecimiento, la contemplación y la plenitud. Son habilidades reservadas para el profesor en el aula.

## ¿Qué rol desempeñarán los líderes de la Gestión Humana en el futuro?

Simple: acompañar a su organización como catalizadores y transformadores de culturas organizacionales más humanas, logrando con ello preservar las habilidades humanas y naturales que permitan desarrollar personas mas humanas.



# HR day 2026

## PATROCINA EL EVENTO Y GANA VISIBILIDAD EN UN ESPACIO DIGITAL DE ALTO IMPACTO:

Alcanza a miles de profesionales y líderes empresariales, Conecta, inspira y posíciónate dentro de la comunidad latinoamericana más grande de talento humano.

- ✓ 4 Eventos Online durante mayo 2026
- ✓ 15 países participantes de forma online
- ✓ + 14 conferencistas internacionales
- ✓ + 1500 visualizaciones a través streaming.
- ✓ + 400 Asistentes online durante el evento.
- ✓ + 30 piezas para canales digitales.



SOLICITE NUESTRO PLAN DE PATROCINIO

WWW.FIDAGHOFFICIAL.ORG



## TU EMAIL PUEDE SER EL PRÓXIMO EN LLEGAR A MÁS DE 15 PAÍSES

A través de nuestra base de contactos calificados, podrás comunicar tus servicios, lanzamientos o invitaciones de forma personalizada y estratégica, llegando a organizaciones, asociaciones y profesionales líderes del sector.

UN SERVICIO DISEÑADO PARA QUE TU COMUNICACIÓN GENERE RESULTADOS REALES Y RELACIONES DURADERAS.



SOLICITE NUESTRO PLAN DE NEWSLETTER

WWW.FIDAGHOFFICIAL.ORG





**Juliana Angarita**

Head of People & Culture, Spin by FEMSA  
juliana.angarita@gmail.com

## Compromiso 2.0: Cohesión en Tiempos de Vértigo



La velocidad del negocio ya superó la capacidad humana para sostenerla. Estrategias que cambian cada trimestre, presión por resultados, transformación digital sin pausa. Las empresas corren más rápido que el sistema nervioso de quienes las lideran. Y ahí está el punto ciego: el cuello de botella del crecimiento hoy no es la tecnología, es la regulación interna del liderazgo.

La data lo confirma, pero más aún la experiencia. He trabajado con líderes de corporaciones globales y empresas en expansión, y la mayoría admite lo mismo: lo que sus equipos ven de ellos y lo que realmente sienten por dentro no coincide. Esa disonancia se paga caro. Cuando el liderazgo opera desde la incoherencia —decir una cosa, sentir otra, hacer una tercera—, la cultura se fragmenta, el compromiso se erosiona y los resultados se desaceleran.

Según el **State of the Global Workplace 2024 Report de Gallup**, solo **23 % de los empleados en el mundo** está activamente comprometido. Pero no es un problema de motivación. Es un problema de **sistema**. Un líder con el sistema nervioso desregulado genera microtensiones que se amplifican: decisiones reactivas, equipos confundidos, desgaste invisible.



Por el contrario, un líder que logra autorregularse transmite calma, claridad y seguridad. Y eso se contagia más rápido que cualquier mensaje corporativo. A este principio lo llamo **Inner Leadership Embodiment™**. No es un programa de bienestar ni un manual de liderazgo. Es una práctica estratégica: reencuadrar creencias y juicios, regular el sistema nervioso y alinear lo que pienso, siento, digo y hago. Cuando el líder **habita esa coherencia**, la organización se vuelve más estable, creativa y veloz. No por casualidad, el estudio **“The State of Organizations 2023” de McKinsey & Company** mostró que las compañías con culturas fuertes generan hasta **3 veces**

**más retorno para sus accionistas.**

El liderazgo coherente no se actúa, **se encarna** —o mejor dicho, se **habita plenamente**. Y su impacto no es intangible: se mide en retención, velocidad de ejecución y energía colectiva. Por eso, el **Compromiso 2.0** no empieza en un plan de cultura. Empieza en el cuerpo y en la coherencia interna de cada líder.

En un mundo donde todo se acelera, la verdadera tecnología de compromiso no está afuera. Está en el sistema nervioso de quienes sostienen la estrategia. Y todavía no hay app que pueda reemplazar eso.



**Marcos Urarte**

Presidente de PHAROS, Consultor Estratégico, Coach  
y Conferenciante  
murarte@pharos.es

## Arquitectura Social, Talento e Innovación: Claves para los Siguientes Pasos en el Nuevo Mundo Empresarial



La **complejidad y la incertidumbre** se han adueñado de la situación actual. La pandemia, la guerra de Ucrania y el conflicto Israel/Hamas/Palestina/ Hizbula/Líbano, además de otros impactos como el cambio climático, ciber riesgos, etc., nos han hecho ver las extremas vulnerabilidades de nuestro modelo económico y estamos asistiendo al nacimiento de un **Nuevo Orden Mundial**, lo que he denominado la **Era del Reorden**. Los nuevos actores económicos y geoestratégicos buscan su lugar en este nuevo Orden, desafiando el status actual. La globalización no ha muerto, pero si está mutando y posiblemente el mundo se dividirá en dos bloques.

El concepto **VUCA** (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) ha quedado superado. Han aparecido algunas variantes alrededor de este concepto, como **TUNA** (Turbulence, Uncertainty, Novelty, Ambiguity), **BANI** (Brittle,

Anxious, Non-linear, Incomprehensible), **RUPT** (Rapid, Unpredictable, Paradoxical, Tangled), **PLUTO** (Polarizado, Liquido, Unilateral, Tenso, Omnirelacional) entre otros. Pero, finalmente, la realidad, nos ha llevado a evolucionarlo a un nuevo concepto denominado **VI<sup>3</sup>RCA<sup>2</sup>S**, donde se han tenido que incorporar cinco variables más; **Inmediatez**, **Inseguridad**, **Ruido**, **Aceleración** y **Simultaneidad** de disparidades.

Los iniciales cuatro jinetes del apocalipsis se transformaron en: **Pandemias**, **Guerras**, **Cambio Climático y Demografía**. A estos incorporamos los **Desastres Naturales**, para tener que incorporar a dos nuevos jinetes: **Desinformación e Inteligencia Artificial**. En este entorno, aparece el impacto de la **Inteligencia Artificial** y la batalla entre EEUU y China por la supremacía y el impacto. Las empresas deben de dejar de ver a la **IA** como una simple herramienta y empezar a tratarla

como **una capacidad estratégica**. Es una herramienta de **poder económico y militar**.

Del 16 al 20 de enero se ha celebrado el **World Economic Forum (WEF)**, más conocido como **Foro de Davos**. Previamente, se crean unos Grupos de Trabajo, para preparar las diferentes temáticas que se debatirán en dicho Foro. Tengo el placer de ser integrante del Grupo de **“Vulnerabilidades de la economía global: Prospectiva y gestión de riesgos ante futuros**

**impactos disruptivos”**.

Podríamos resaltar algunas de las conclusiones del **Foro de DAVOS**: hasta ahora la economía condicionaba a la **Geopolítica**, pero en los próximos años, la **Geopolítica** va a condicionar la economía, los conceptos de **Policrisis**, **Permácrisis y Permáambio**. La supervivencia y el progreso de una organización dependerá de su capacidad de “leer” e “interpretar” el entorno para “adaptarse” a él de forma dinámica. A todo esto, hay que añadirle la presidencia de **Donald Trump**.

La **Prospectiva** es la definición de futuros plausibles a través de la aplicación de metodologías, con la finalidad de establecer probabilidades de ocurrencia, combinando lógicas cualitativas y cuantitativas, para comprender el futuro y con el objetivo último de incidir sobre las variables necesarias para **crear el escenario más favorable** a nuestros intereses.





Algunos de los impactos, a nivel empresarial y general, que han llegado para quedarse son:

- Cambio en la mirada estratégica: de la proyectiva a la **prospectiva**.
- La incorporación de la **geopolítica** en los **Consejos de Administracion/Asesores y Juntas Directivas**.
- **Teletrabajo**. Hasta ahora ha sido un modelo exitoso de improvisación y ha de formar parte de un modelo de gestión.
- **Transformación digital**: se producirá una aceleración.
- Incorporar la **Inteligencia Artificial** en los **Consejos de Administracion/Asesores y Juntas Directivas**.
- El **cliente** en el centro de todas las decisiones.
- Preocupación por la **resiliencia** de las organizaciones. Necesidad de disponer de un **Mapa de riesgos** con una visión holística.
- La **Sostenibilidad** como un eje estratégico de vital importancia. Hay que superar este concepto y hablar de **Regeneración**.
- Incremento de la **dificultad para atraer/fidelizar al talento nueva Propuesta de Valor como empleadora**.
- Preocupación por el **bienestar/salud (física y mental)** de los colaboradores.
- La importancia de un **Propósito** autentico y vivido.

Ante estos inmensos desafíos y retos, hay que **formar y animar a los nuevos líderes**. Que sepan encontrar el camino, que estén convencidos que, cuando las situaciones son tremendamente complejas y complicadas, son los líderes, que en vez de buscar excusas o esquivar la realidad, ven la luz más allá de la oscuridad y son capaces de encontrar el camino hacia la luz. Son los que ante la adversidad elevan su voz de esperanza y transmiten confianza en que puede lograrse superar todas las barreras que están inmovilizando al resto.



**grabo\*estilo**

Vivimos \*Innovando

**PLACAS Y TROFEOS  
REGALOS CORPORATIVOS  
ARTÍCULOS PROMOCIONALES  
AGENDAS 2026**

*Navidad*  
**2025**





**José Ricardo Escobar**

Director Académico - CIGEH 2025 y Director de City to City Colombia, filial de Redeemer City to City  
jrescobar@innkteam.com

## Panel: Cerrando la Brecha de Habilidades: Talento para un Mundo Digital



La transformación digital ha dejado de ser una iniciativa tecnológica para convertirse en un imperativo estratégico de gestión del talento. Las organizaciones enfrentan una paradoja crítica: mientras la inversión en tecnología alcanza cifras récord, la capacidad para extraer valor de estas inversiones permanece limitada por un factor fundamentalmente humano: la brecha de habilidades.

El XIX Simposio Internacional de Gestión Humana de ACRIP y XXIX Congreso Interamericano de Gestión Humana – CIGEH, sirvió de escenario para una conversación necesaria. En el panel “Cerrando la Brecha de Habilidades: Talento para un Mundo Digital”, Víctor Mujica, Head de Talent Acquisition para UBER Latam, y Jason Wild, CEO y fundador de WISE, articularon una tesis central: la ventaja competitiva sostenible ya no reside en la sofisticación de las herramientas digitales adoptadas, sino en la velocidad con la que una organización desarrolla las capacidades necesarias para maximizar su potencial.

Mujica planteó una distinción esencial: “La tecnología no desplaza al ser humano; lo obliga a evolucionar”. Las empresas deben transitar de modelos de adopción tecnológica hacia modelos de adaptación estratégica, donde la tecnología se integra orgánicamente mientras se preserva el capital humano. El reskilling y upskilling dejan de ser programas complementarios para convertirse en componentes críticos de la viabilidad competitiva de largo plazo.

Wild identificó un problema estructural: la persistencia de modelos de gestión del siglo XX operando en mercados del siglo XXI. “El mayor riesgo no es implementar IA, sino no preparar a las personas para convivir con ella”. Las organizaciones que comprenden esta distinción construyen ecosistemas digitales colaborativos, donde la tecnología amplifica capacidades distintivamente humanas: creatividad, juicio contextual e inteligencia emocional.

En el contexto digital, la gestión del talento debe evolucionar hacia una capacidad estratégica que integra personas, negocio

y comunidad. Este modelo requiere que los líderes de talento desarrollen comprensión profunda de la arquitectura del negocio, las dinámicas de ecosistema y las microculturas organizacionales, privilegiando autonomía, agilidad y aprendizaje continuo como principios operativos fundamentales.

### Cultura como Infraestructura Competitiva

Una conclusión crítica emergió del diálogo: cerrar la brecha de habilidades es fundamentalmente un desafío de cultura organizacional. Mujica articuló la necesidad de construir una mentalidad de crecimiento permanente, donde el aprendizaje sea inherente al trabajo mismo. Wild complementó: “El liderazgo digital no consiste en dominar la tecnología, sino en inspirar a otros a

transformarse con ella”.

En un entorno donde el cambio supera la capacidad de predicción, la resiliencia organizacional dependerá de la capacidad para aprender más rápido que la velocidad del cambio externo. Las organizaciones que prosperen comprenderán que el verdadero motor de la innovación no reside en la sofisticación algorítmica, sino en las personas que poseen la capacidad para aprender, colaborar y reinventarse continuamente.

Cerrar la brecha de habilidades no es una iniciativa táctica; es la estrategia esencial para asegurar relevancia competitiva y resiliencia organizacional en el mundo digital. La pregunta para los líderes no es si invertir en cerrar esta brecha, sino cuán rápido pueden hacerlo antes de que se convierta en un abismo competitivo.





## Taller: Explorando el Futuro del Trabajo con Innovación



¿Estamos frente a una amenaza que incrementará el desempleo y agravará la desigualdad, o ante una oportunidad para redefinir la forma en que trabajamos y vivimos?

Recientemente en un sondeo<sup>1</sup> realizado a profesionales en gestión humana la percepción colectiva sobre el avance de la Inteligencia Artificial (IA) generativa se inclina predominantemente hacia una oportunidad (92%) y una amenaza (8%).

A continuación, se detalla cómo se perciben colectivamente las amenazas y oportunidades clave que la IA y la automatización representan para el futuro del trabajo:

Las mayores amenazas identificadas por los participantes se centran en lo siguiente:

- Pérdida de Empleo y Desplazamiento Laboral. Una amenaza clave que identificaron es que las personas que no se adaptan ni adquieran nuevas habilidades podrían quedarse atrás en el mercado laboral.
- Riesgos Cognitivos y Dependencia Humana. Manifestaron un temor considerable a la dependencia de la tecnología, lo que podría llevar a que el ser humano llegue al punto de no tener ideas por sí mismo.
- Deshumanización y Ética. Preocupa que no exista interacción con las personas o que se pierda el contacto humano.
- Resistencia y Desconocimiento. Los participantes consideran una amenaza el no usar la IA, quedarse rezagados, o la desactualización.

Por otra parte, las mayores oportunidades identificadas están ligadas a:

- Eficiencia, Productividad y Optimización.

Esta es la oportunidad que tuvo la mayor identificación.

- Enfoque Estratégico y Valor Humano. Disminuir las tareas operativas y la dedicación a acciones estratégicas.
- Innovación, Crecimiento y Nuevos Roles. La innovación y la creación de nuevos roles en tecnología.
- Toma de Decisiones y Análisis de Datos. La facilidad para el análisis de datos, permitiendo decisiones acertadas y agilidad del análisis.

Transformación de Amenazas en Oportunidades (Innovación)

Las principales estrategias manifestadas.

- Capacitación y Desarrollo. Es crucial capacitar y reentrenar al personal continuamente en temas relacionados con la IA. Incluye el desarrollo de

nuevas habilidades y el uso de plataformas personalizadas de reentrenamiento con IA.

- Cambio de Mentalidad y Confianza. Es necesario crear confianza en el personal para familiarizarse y usar la IA.
- Integración Estratégica. La IA como un aliado estratégico, automatizando procesos para liberar tiempo y dedicar a lo estratégico.
- Enfoque Humano. Potenciar a las personas y mantener el foco en la gente integrándolas en los procesos.

El futuro del trabajo exige una profunda reestructuración de las habilidades demandadas. Si bien la tecnología es central, las capacidades esencialmente humanas siguen siendo clave.



(1) Este sondeo fue realizado durante la presentación del autor en el XIX Simposio Internacional de Gestión Humana de ACRIP 2025 en la conferencia titulada: Explorando el futuro del trabajo con innovación.

# Premios FIDAGH a la Excelencia

## Premios Fidagh a la Excelencia

Jeannette Karamañites

---

## Premio Fidagh a la Excelencia - Categoría

Mérito Personal: Sergio Méndez

Rodrigo Valdeavellano

---

## Premio Fidagh a la Excelencia - Categoría

Excelencia Organizacional: Grupo Puntacana

Karina Guaba



**Jeannette Karamañites**

Presidente Consejo Consultivo FIDAGH  
presidenciacc@fidaghoficial.org

## Premios Fidagh a la Excelencia



El XXIX Congreso Interamericano de Gestión Humana (CIGEH 2025), celebrado recientemente en Cartagena, fue el marco propicio para reafirmar el compromiso de la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH) con el desarrollo de la profesión en la región, reconociendo a las personas y organizaciones que, por sus altas y muy destacadas contribuciones, son un ejemplo a seguir.

Como Presidente del Consejo Consultivo de FIDAGH, tuve el honor de entregar la 16.ª edición de los **Premios FIDAGH a la Excelencia**, destinados a individuos, empresas y entidades públicas que, con una participación activa en la vida asociativa, han demostrado visión, compromiso y liderazgo en la gestión humana en Latinoamérica. Estos premios reconocen logros, prácticas, iniciativas e investigaciones que contribuyen al desarrollo del talento humano en la región y dentro de la propia Federación.

En esta edición se otorgaron las categorías **Mérito Personal y Excelencia Organizacional**. La primera reconoce la obra y los logros de quienes han impulsado la gestión humana en su país y la región; la segunda destaca las mejores prácticas, iniciativas y la consistencia de políticas internas en materia de gestión de personas, alineadas con las estrategias organizacionales tanto en el ámbito público como privado.

El jurado evaluador revisó detalladamente las 15 postulaciones recibidas: 4 a Mérito Personal, 7 a Excelencia Organizacional y 4 a Investigación o Ensayo. Los ganadores fueron: en **Mérito Personal**, Sergio José Méndez de Guatemala; y en **Excelencia Organizacional**, el **Grupo Puntacana** de República Dominicana con el proyecto “Transformamos el Mundo”. Además, se otorgó una **Mención Honorífica a CEMIG – Companhia Energética de Minas Gerais**, de Brasil. Por decisión del Jurado, el premio en la categoría Investigación o Ensayo fue declarado desierto en esta oportunidad.

En el acto formal de entrega de los reconocimientos contemplado en el Programa, los premiados recibieron un emotivo y caluroso aplauso por parte de todos los asistentes.



**Rodrigo Valdeavellano**Presidente de AGH Guatemala  
rodrigo@sos.gt

## Premio Fidagh a la Excelencia - Categoría Mérito Personal: Sergio Méndez

En el marco del XXIX Congreso Interamericano de Gestión Humana (CIGEH) celebrado el pasado 25 y 26 de septiembre de este año en Cartagena de Indias, Colombia; nuestro asociado y miembro del directorio ejecutivo de la Asociación Guatemalteca de Profesionales de Gestión Humana (AGH); el Doctor Sergio Méndez López fue galardonado con el Premio FIDAGH a la Excelencia Edición 16° en la categoría de Mérito Personal.

Dicho reconocimiento se deriva de su destacada trayectoria como profesional en la gestión humana, pues cuenta con una amplia trayectoria como conferencista, profesor, creador de universidades corporativas, pionero e innovador en la educación, entre muchas otras cualidades.

Sergio fue partícipe de la creación del primer metaverso de las Américas, fue pionero en la creación de la primera licenciatura que integra los negocios internacionales con la sustentabilidad, ha innovado diseñando más de cincuenta

universidades corporativas para empresas multinacionales y organizaciones internacionales. Mediante estas acciones, ha logrado construir un ecosistema global de aprendizaje convirtiendo ciudades del futuro como Miami, Madrid, Dubái, Singapur y Estocolmo en las nuevas aulas donde la disrupción educativa es la regla y no la excepción.

Como conferencista ha participado en encuentros latinoamericanos en países como Brasil, Uruguay, México, Estados Unidos, Panamá, República Dominicana, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, entre otros, también ha escrito artículos para diferentes revistas de asociaciones de gestión humana e instituciones educativas diversas de América Latina. Asimismo, ha escrito dos libros, siendo coautor del libro “El Futuro del Teletrabajo” y “Empresas que Vibran”, éste último se encuentra en proceso de revisión, previo a su publicación.

Tras más de treinta años de trayectoria en

educación en América Latina y una carrera docente sobresaliente, actualmente es Director General de la Escuela de Negocios Panamerican Business School, entidad que a través de su Fundación; la Fundación Americana para el Desarrollo y Emprendimiento (FUNDADE), ha promovido la creación de becas para profesionales de gestión humana en toda Latinoamérica que se encuentran en situación de desempleo o que por alguna desvinculación laboral se ven afectados en el ejercicio de su profesión.

Derivado de todas estas iniciativas y trayectoria, Sergio inicialmente fue postulado en la categoría mérito personal para el Galardón a la Excelencia en gestión Humana, otorgado por la Asociación Guatemalteca de Profesionales de Gestión Humana (AGH), en donde se hizo de dicho reconocimiento en el mes de junio de este año. Posteriormente y siendo un candidato con tanto potencial, la Junta Directiva de la AGH determinó su idoneidad para lanzar su postulación para el Premio FIDAGH a la Excelencia.

Luego de un meticuloso escrutinio al que fue sometido su perfil por el comité de postulación, Sergio resultó avante, por lo que se notificó a la Asociación Guatemalteca de Profesionales de Gestión Humana (AGH), la cual inmediatamente le notificó e inició los arreglos para

apoyarlo con una nutrida delegación que le acompañara en la entrega del reconocimiento en el seno del congreso anteriormente mencionado.

El 26 de septiembre, durante el segundo día del congreso, en la celebración de un acto muy especial; Sergio fue llamado al podio para ser galardonado, fue un momento muy emotivo en el que se proyectó al público presente toda su trayectoria profesional, la cual inició desde los quince años. Luego de sus palabras de agradecimiento, fue reconocido con un caluroso aplauso de pie por todos los asistentes.

Para nosotros como asociación, es un verdadero honor contar con asociados con la talla de Sergio en nuestras filas. Continuaremos participando activamente, apoyando y promoviendo local e internacionalmente reconocimientos tan relevantes a nivel regional como el Premio FIDAGH a la Excelencia sus respectivas categorías y haciendo lo propio desde Guatemala.





**Karina Guaba**

Vicepresidenta de Gestión Humana, Grupo Puntacana  
kguaba@puntacana.com

## Premio Fidagh a la Excelencia - Categoría Excelencia Organizacional: Grupo Puntacana

**SOMOS TRANSFORMADORES, INNOVAMOS, CUIDAMOS A NUESTRA GENTE Y EL MEDIO AMBIENTE. SOMOS PIONEROS Y NUNCA DEJAMOS NADA IGUAL A COMO LO ENCONTRAMOS, SIEMPRE MEJOR.**

En Grupo PUNTACANA, la cultura es el sistema operativo del negocio. Define cómo pensamos, decidimos y actuamos, y con esto aseguramos que los resultados sean sostenibles y trascendentes. Aquí la cultura no se gestiona desde los símbolos, sino desde la coherencia entre lo que creemos, decimos y hacemos.

Nuestro modelo se ha construido sobre una convicción simple pero poderosa: las personas son el motor del cambio. Cada colaborador, sin importar su rol, tiene la oportunidad y la responsabilidad de transformar su entorno. Ese principio es el corazón de nuestro propósito institucional: Transformamos el Mundo.

A través del modelo de competencias institucional, integramos habilidades técnicas

y comportamientos alineados con nuestros cuatro atributos culturales: compromiso, integridad, desarrollo humano e innovación. Este marco nos permite reconocer, acompañar y desarrollar el talento de manera consistente y estratégica.

La disciplina de ejecución garantiza que la cultura se traduzca en resultados. Hemos implementado seguimiento en ciclos cortos, promovemos la responsabilidad por los indicadores y fortalecemos una mentalidad de mejora continua. El propósito no se improvisa: se mide, se conversa y se vive en la acción cotidiana.

El liderazgo activo y consciente es otro pilar esencial. Nuestros líderes son formados y acompañados para ser ejemplo y con esto motores de crecimiento, cercanía y coherencia. Inspirar, escuchar, hacer del error una oportunidad de aprendizaje y crecimiento y servir se han convertido en el lenguaje del liderazgo transformador.

En paralelo, la estrategia de Employer Branding – Transforma tu Futuro articula atracción, fidelización y orgullo institucional. Compartir nuestras experiencias, comunicar

nuestra cultura, hacer de nuestros Talentos los influencers de nuestra marca con programas de referidos y la experiencia del colaborador son parte de un mismo ecosistema que potencia el sentido de pertenencia y proyecta a Grupo PUNTACANA como empleador de excelencia y una Gran Familia.

La innovación y la integración de herramientas tecnológicas complementan esta visión. Utilizamos sistemas integrados para evaluación, formación y gestión del talento que nos permiten tomar decisiones basadas en datos, fortalecer la meritocracia y optimizar los procesos.

En tiempos de cambio, la cultura ágil y con propósito es la mayor ventaja competitiva. No se trata de adaptarse más rápido, sino de hacerlo con sentido, cuidando a las personas y honrando la historia que nos trajo hasta aquí.

Porque cuando empoderas a las personas para pensar, adaptarse y decidir con propósito, el cambio deja de ser amenaza y se convierte en evolución. En tiempos de transformación, lo más inteligente que puede hacer un líder es mirar y escuchar a su gente.

**Los comportamientos cuentan historias; en ellos están las señales del futuro. Quien no escucha, repite errores. Quien escucha con propósito, transforma culturas que trascienden.**

### Sobre Grupo Puntacana

Grupo Puntacana es una empresa pionera en turismo en la región este de la República Dominicana que, hace más de 55 años, tuvo la visión de desarrollar un destino y una comunidad inmobiliaria en un remoto, aislado y paradisíaco rincón de la República Dominicana.



# G-TALENT

## IMPULSA EL FUTURO EN RRHH

Entendemos que Recursos Humanos es el corazón de cualquier organización. Por eso, ofrecemos programas de formación innovadores que te ayudarán a preparar a tu equipo para los retos del mañana.

Transforma el potencial de tu equipo con G-Talent



[www.g-talent.net](http://www.g-talent.net)



[g.talent\\_net](https://www.instagram.com/g.talent_net)

**G-TALENT HR**

# Reflexiones desde la Redacción

Horacio Quirós



## Reflexiones desde la Redacción

El Congreso Interamericano de Gestión Humana (CIGEH 2025), celebrado recientemente en Cartagena, en simultáneo con el XIX Simposio Internacional de Gestión Humana de la Asociación colombiana ACRIP, reunió a asociaciones y líderes de toda Latinoamérica en un espacio de aprendizaje, diálogo y colaboración que reafirmó el compromiso de la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH) con el desarrollo de la profesión en la región.

Durante el congreso se exploraron los desafíos y oportunidades que enfrenta la gestión humana en un entorno en constante evolución, destacando la tecnología, la sostenibilidad y el bienestar integral de las personas como ejes fundamentales para la transformación organizacional. Este espacio fortaleció los lazos entre las asociaciones miembro de FIDAGH y visibilizó el papel estratégico de la gestión humana en la competitividad y

sostenibilidad de las empresas. Más allá de los aprendizajes técnicos, el CIGEH se convirtió en un punto de encuentro humano y profesional que impulsó la colaboración, el intercambio de ideas y la construcción de una visión compartida centrada en las personas.

Los CIGEH son congresos bienales que están asociados a la historia de la FIDAGH. El primero se realizó en 1963 en Chile y sus sucesivas ediciones se han desarrollado durante las últimas 6 décadas, afirmando su presencia regional, mediante un mecanismo de rotación entre los países que forman parte de la Federación.

Fue precisamente ese primer congreso en Chile, que contó con representantes de 9 países de la Región, en el que se creó la Federación Interamericana de Administración de Personal – FIDAP, tal el nombre con el que en aquellos tiempos se conocía a nuestra profesión.

Al entrar al siglo XXI, ese nombre se cambió a Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana – FIDAGH, para reflejar mejor la amplitud y trascendencia de nuestra función. Consecuentemente, los congresos que se denominaban CIAP, pasaron a llamarse CIGEH.

Estas 29 ediciones han servido para que miles de colegas tengan acceso a los cambios y nuevas teorías y tendencias. También, para comprender los matices derivados de sus aplicaciones locales en una región tan vasta como LATAM.

Por sobre otras actividades de formación, los CIGEH ayudan a entender mejor los contextos y las transformaciones del “workplace”.

Permiten relativizar las modas y comprender las verdaderas tendencias de vanguardia.

Conocer a expertos en cada especialidad para adelantarse a las olas del conocimiento.

Entablar nuevas relaciones profesionales y afirmar los existentes, lo que agrega un valor enorme a la hora de aprender y trasladar experiencias.

Aprender de los otros y, por qué no, copiar a los otros.

Salir de la rutina por un momento y poder observar nuestro campo de acción desde otro lugar.

Aprovechar la diversidad para ver en múltiples dimensiones a través de los ojos y perspectivas de otros.



En toda su historia los CIGEH fueron tratando los temas de más actualidad en cada momento. Como no podía ser de otra forma hoy, en el CIGEH de Cartagena la Inteligencia Artificial tuvo un lugar preponderante. Los lectores encontrarán en estas páginas, interesantes artículos que agregan luz sobre las distintas facetas que tiene la IA en el ámbito laboral.

Algunos conceptos salientes:

En 2025 nace la generación Beta. Estos bebés, crecerán rodeados de inteligencia artificial, automatización y tecnologías que abarcan todos los aspectos de la vida. Cada uno de ellos tendrá una diferencia abismal con generaciones anteriores.

En un sondeo realizado a profesionales de Gestión Humana, la percepción colectiva es que la IA en parte constituye una amenaza (8%) pero predominantemente ofrece oportunidades (92%).

La velocidad del negocio ya superó la capacidad humana para sostenerla. El cuello de botella del crecimiento hoy no es

la tecnología, es la regulación interna del liderazgo.

Son varios los retos que Recursos Humanos tiene frente a la IA, p.ej. la velocidad del cambio tecnológico, el hecho de que la IA ya supera algunas habilidades humanas y la transformación y desplazamiento de roles que está produciendo.

De hecho, ya podemos hablar de una fuerza laboral híbrida, una especie de matrimonio entre lo humano y lo digital.

Si bien la tecnología es central, mientras más avanza la IA, las capacidades esencialmente humanas siguen siendo clave.

Esto nos llama a potenciar lo que nos hace únicos como humanos.

Un senador colombiano instó a las áreas de RRHH a sumar su voz para ayudar a la construcción de un marco ético para el desarrollo y uso de la inteligencia artificial.

América Latina no tiene sistemas obsoletos que romper, tiene un futuro que construir". "Y ese futuro no será construido por quienes temen la IA, sino por quienes la abracen con sabiduría humana".

**CRONOLOGÍA DE LOS CONGRESOS INTERAMERICANOS DE GESTIÓN HUMANA (CIGEH)**

ORDEN	AÑO	PAIS SEDE
I	1963	CHILE
II	1965	VENEZUELA
III	1967	BRASIL
IV	1970	ARGENTINA
V	1972	COLOMBIA
VI	1974	MEXICO
VII	1976	PERU
VIII	1978	BRASIL
IX	1981	CHILE
X	1984	URUGUAY
XI	1986	VENEZUELA
XII	1988	COLOMBIA
XIII	1991	ECUADOR
XIV	1995	ARGENTINA
XV	1997	BRASIL
XVI	1999	URUGUAY
XVII	2001	PERU
XVIII	2003	REPÚBLICA DOMINICANA
XIX	2005	COLOMBIA
XX	2007	GUATEMALA
XXI	2009	ARGENTINA
XXII	2011	ECUADOR
XXIII	2013	PANAMA
XXIV	2015	COLOMBIA
XXV	2017	URUGUAY
XXVI	2019	PERÚ
XXVII	2022	REPÚBLICA DOMINICANA
XXVIII	2024	GUATEMALA
XXIX	2025	COLOMBIA
XXX	2027	BRASIL

**Horacio Quirós**

Miembro Consejo Consultivo  
hquiros@grupoclarin.com

## Reseña de Eladio Uribe



El cantautor Alberto Cortez lo definió con palabras simples y sabias: “Cuando un amigo se va, queda un espacio vacío”. La inesperada y sorpresiva partida de Eladio Uribe nos golpeó como un látigo a todos sus colegas y amigos. No podía ser cierto, no Eladio, no él, era impensable. Falleció súbitamente una tarde de octubre haciendo lo que sabía, quería y amaba hacer: liderar la gestión humana en la empresa en la que durante tantos años desarrolló su labor.

Sus colegas de FIDAGH lo conocimos y lo disfrutamos en su faceta de voluntario altamente comprometido con nuestra profesión. Un trabajador incansable, excelente líder, compañero, articulador, buen negociador, con fuerte determinación y firmes principios éticos. Fue maestro de muchos de nosotros en el arte tan difícil de liderar por influencia y motivación, destacándose además como, autor y pensador con altos valores humanos.

Dominicano de “pura cepa”, su nombre: Eladio, proviene del griego Helladios y está asociado con la cultura y la sabiduría de la antigua Hélade (Grecia). Y según la IA, por la conexión con la cultura clásica, se le atribuyen también perseverancia, fuerza de carácter, cualidades de líder, justicia y nobleza. Todos atributos inequívocamente asociados a lo que todos pudimos verificar en su paso por la Federación.

Representando a su asociación dominicana ADOARH, tuvo una participación muy activa desde los años 90 en FIDAGH. Fue presidente de la Federación durante el período 2001/2003

y sus contribuciones continuaron con idéntico compromiso como Pasado Presidente y miembro del Consejo Consultivo. Su mandato presidencial le dio una nueva energía a la Federación, se modernizaron y enriquecieron sus estatutos, se actualizó el nombre dejando atrás el antiguo concepto de Administración de personal, para pasar a denominarse Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana. El acrónimo cambió de FIDAP a FIDAGH y las autoridades aprobaron un nuevo logo, que había sido diseñado y sugerido ad honorem por Jael Uribe, una hija de Eladio graduada en Publicidad.

También en Talentum Latam dejó su huella. Su participación en la Redacción de esta revista fue muy fructífera en su carácter de coeditor desde la edición N° 1 en 2016, hasta la edición N° 16 en 2021.

Eladio Uribe nos ha dejado un legado y un ejemplo que nos motiva a seguir trabajando en la línea que él nos mostró y dignamente representó. Adiós, amigo. QEPD

**Aida Troncoso**

Vicepresidente WFPMA - Miembro Consejo Consultivo FIDAGH  
puelloaida@hotmail.com

## WFPMA impulsa su agenda global rumbo al Congreso Mundial de RH 2026 en México



La Federación Mundial de Asociaciones de Gestión Humana (WFPMA, por sus siglas en inglés) celebró recientemente su reunión de directorio, marcando un nuevo paso en la consolidación de su estrategia global de desarrollo del talento humano.

Uno de los anuncios más relevantes fue la confirmación de la sede del Congreso Mundial de Recursos Humanos 2026, que se llevará a cabo en Ciudad de México del 24 al 26 de septiembre, organizado por AMEDIRH con el respaldo de la Federación NARHMA. La WFPMA invitó a todas las federaciones regionales a promover desde ya este encuentro internacional que reunirá a líderes, expertos y profesionales del área bajo una visión de transformación global del trabajo.

Durante la reunión, también se informó sobre el nombramiento de Emmanuel Blanc, actual Vicepresidente de FIDAGH y expresidente de ADOARH (República

Dominicana), como representante de FIDAGH ante la WFPMA, quien acompaña a Yleana Corredor, Presidente de FIDAGH, en esta instancia.

Asimismo, los representantes de FIDAGH presentaron una propuesta para la actualización de los medios digitales de la WFPMA, con el fin de fortalecer su presencia global y su comunicación institucional. La iniciativa fue aprobada por el directorio, y se conformó un grupo de trabajo virtual para el diseño del proyecto.

Entre los temas estratégicos abordados destacaron la revisión del plan estratégico de la WFPMA, el avance del estudio CPA, el seguimiento de las normas ISO en gestión humana y la definición de su posicionamiento frente a otras entidades internacionales.



**Arline Espino**

Directora Ejecutiva  
gerenciaejecutiva@fidaghoficial.org

## Unidos por la gestión humana: FIDAGH celebra en Cartagena su visión compartida de futuro.



En el marco del XXIX Congreso Interamericano de Gestión Humana (CIGEH 2025) y del XIX Simposio Internacional de Gestión Humana, organizados por ACRIP Bolívar, la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH) llevó a cabo dos encuentros de gran relevancia institucional: la Reunión de Directorio FIDAGH 2024–2027 y la Asamblea General Extraordinaria.

El 23 de septiembre tuvo lugar la reunión de directorio, en la que se presentaron los principales logros alcanzados durante el primer año de gestión del actual periodo.

Los miembros del directorio analizaron los hitos más significativos en materia de fortalecimiento institucional, alianzas estratégicas y promoción de buenas prácticas en la gestión del talento humano a nivel regional.



Al día siguiente, el 24 de septiembre, en las instalaciones del Hotel Dann de la histórica ciudad de Cartagena de Indias, se desarrolló la Asamblea General Extraordinaria. Presidentes y representantes de diversas Asociaciones Nacionales Miembro de la FIDAGH aprovecharon la ocasión para reencontrarse y fortalecer la colaboración entre países. La jornada incluyó una dinámica colaborativa en grupos mixtos por país, donde los participantes analizaron los desafíos actuales que enfrentan las asociaciones nacionales en la región, así como su rol frente a los profesionales de recursos humanos y las

organizaciones que representan.

El ejercicio permitió compartir experiencias, identificar retos comunes y definir estrategias conjuntas para potenciar la gestión del capital humano en Latinoamérica. Las conclusiones reflejaron un fuerte compromiso con la innovación, el desarrollo del liderazgo y la sostenibilidad de las asociaciones miembros.

Durante la Asamblea, se abordaron informes de las distintas áreas del directorio —mercadeo, finanzas, relaciones institucionales y situación de las asociaciones nacionales—, reafirmando la

transparencia y el espíritu de cooperación que caracterizan a la Federación.

Entre los anuncios más relevantes destacó la incorporación de un nuevo miembro pleno a partir de 2026: la Asociación de Administradores de Recursos Humanos de El Salvador (AAHRES), que se convierte así en el miembro número 15 de la FIDAGH.

En el marco del encuentro también se formalizó la firma del acuerdo para la realización del próximo CIGEH 2027, que tendrá como sede la ciudad de Río de Janeiro, Brasil, con la ABRH Río de Janeiro como anfitriona. La firma estuvo a cargo

de la señora Yleana Corredor, presidenta de FIDAGH; la señora Leyla Nascimento, presidenta de ABRH Brasil; y la señora Renata Filardi, presidenta de ABRH Río de Janeiro.

Este encuentro reafirmó el compromiso de la Federación como un puente que conecta a las naciones de América Latina, impulsando una gestión humana alineada con los avances tecnológicos, las nuevas tendencias globales y las competencias emergentes que demanda el liderazgo moderno en recursos humanos.



**Raúl Zuleta**

Director Ejecutivo Acrip Bolívar  
direccion@acripbolivar.org

## Juventud, visión y propósito: la fórmula detrás del éxito del CIGEH & Simposio 2025



Asumir la dirección ejecutiva de ACRIP representó uno de los mayores retos y aprendizajes de mi vida profesional. Recibí la misión de liderar una organización con 65 años de historia, estructurada y representada por los líderes de las empresas más relevantes de Colombia.

El haber sido elegidos por FIDAGH, sede de su XXIX Congreso Interamericano de Gestión Humana CIGEH 2025, implicó un gran desafío y permitió llevar nuestro Simposio Internacional de Gestión

Humana a un siguiente nivel, un logro muy significativo para nuestra comunidad.

Cartagena de Indias, se convirtió en el epicentro de la gestión humana en Colombia y Latinoamérica. Más de 10 conferencistas internacionales, 16 delegaciones extranjeras y seis espacios de networking de alto nivel se articularon para construir una experiencia integral de actualización, inspiración y conexión. Con una agenda que combinó lo académico, comercial, cultural y social, el evento se

consolidó como la cita más importante del año para los HR TOP Leaders del país y la región.

Sin embargo, más allá de las cifras y los indicadores, hubo un factor humano decisivo: la sinergia entre juventud y experiencia. La dirección y producción del Simposio estuvieron en manos de un equipo joven, talentoso y comprometido, donde el mayor de todos era yo, con apenas 28 años. Pero este equipo no trabajó solo. Estuvimos articulados con una junta directiva experimentada, conformada por líderes de las organizaciones más relevantes de la ciudad, quienes aportaron su visión estratégica, respaldo y sabiduría en cada decisión. No fue menor la guía y el apoyo de la FIDAGH que adicionó un contingente internacional de más de 100 personas y proveyó tres conferencistas y dos patrocinadores. Esta mezcla de energía joven y guía experimentada fue

clave para alcanzar los resultados que hoy celebramos.

Poder liderar un grupo tan diverso, emocional y deseoso de crecer fue un reto inspirador. Como director ejecutivo, estoy profundamente agradecido con los resultados y con el equipo que los hizo posibles. Colombia reafirmó su posición como referente en gestión humana en la región, y las nuevas generaciones demostramos que estamos listas para asumir las organizaciones del futuro.

El XIX Simposio Internacional de Gestión Humana y el XXIX CIGEH 2025 no solo marcaron un hito institucional; marcaron también el inicio de una nueva etapa para ACRIP, donde la innovación, la juventud y la colaboración intergeneracional serán el motor para seguir construyendo el futuro del talento humano en nuestra ciudad y en toda Latinoamérica.



**Renata Filardi**

Presidente ABRH RJ y Comité Organizador de CIGEH 2027.  
renata.filardi@abrhj.org.br

## Río de Janeiro, sede del CIGEH 2027: un hito para Brasil y para la gestión de personas en América Latina

## Rio de Janeiro, sede do CIGEH 2027: um marco para o Brasil e para a gestão de pessoas na América Latina



Es con inmenso orgullo que compartimos la noticia de que Río de Janeiro será la próxima sede del Congreso Interamericano de Gestión Humana (CIGEH) en 2027. La confirmación de esta elección representa un hecho histórico para nuestra ciudad, para Brasil y para toda la comunidad de profesionales de gestión de personas y recursos humanos de América Latina.

El CIGEH es reconocido como uno de los encuentros más relevantes del continente en el ámbito de la gestión de

É com inmenso orgulho que compartilhamos a notícia de que o Rio de Janeiro será a próxima sede do Congresso Interamericano de Gestão Humana (CIGEH) em 2027. A confirmação dessa escolha representa um marco histórico para a nossa cidade, para o Brasil e toda a comunidade de profissionais de gestão de pessoas e Recursos Humanos da América Latina.

O CIGEH é reconhecido como um dos encontros mais relevantes do continente na área de gestão de pessoas. Realizado

personas. Realizado cada dos años, el congreso reúne a especialistas, ejecutivos, académicos, investigadores y líderes empresariales en torno a un objetivo común: promover el desarrollo humano y organizacional mediante el intercambio de experiencias, la innovación y la integración entre países.

En 2025, el CIGEH tuvo lugar en Cartagena de Indias, Colombia, y reunió a cientos de profesionales de diferentes nacionalidades, fortaleciendo el diálogo sobre el futuro del trabajo y las transformaciones que moldean las organizaciones contemporáneas. A partir de esta trayectoria de éxito, Brasil tiene ahora el honor y la responsabilidad de dar continuidad a este legado, recibiendo el

a cada dois anos, o congresso reúne especialistas, executivos, estudiosos, pesquisadores e líderes empresariais em torno de um objetivo comum: promover o desenvolvimento humano e organizacional por meio da troca de experiências, da inovação e da integração entre países.

Em 2025, o CIGEH ocorreu em Cartagena das Índias, na Colômbia, e reuniu centenas de profissionais de diferentes nacionalidades, fortalecendo o diálogo sobre o futuro do trabalho e as transformações que moldam as organizações contemporâneas. A partir dessa trajetória de sucesso, o Brasil tem agora a honra e a responsabilidade de dar continuidade a esse legado, recebendo o



## Renata Filardi

congreso en la Ciudad Maravillosa.

Río de Janeiro fue elegida por reunir condiciones únicas: infraestructura completa, hospitalidad reconocida mundialmente y un escenario de belleza natural que inspira. La ciudad ofrece un entorno singular para la realización de un evento de esta magnitud, capaz de unir conocimiento, cultura y conexiones humanas. La Marina da Glória, con su vista deslumbrante al Pan de Azúcar y al Cristo Redentor, será el escenario ideal para recibir a los participantes del CIGEH 2027.

Para nosotros, de la Asociación Brasileña de Recursos Humanos (ABRH), esta conquista representa el reconocimiento al trabajo continuo de una red comprometida con el fortalecimiento de la gestión de personas en Brasil. También refuerza el papel estratégico del país en el debate sobre temas como diversidad, liderazgo, estrategia, tecnología, innovación, bienestar y sostenibilidad — pilares fundamentales para el futuro del trabajo.

El CIGEH 2027, organizado en conjunto con la FIDAGH, será una oportunidad única para que Brasil comparta sus mejores

congresso na Cidade Maravilhosa.

O Rio de Janeiro foi escolhido por reunir condições únicas: infraestrutura completa, hospitalidade reconhecida mundialmente e um cenário de beleza natural que inspira. A cidade oferece um ambiente singular para a realização de um evento dessa magnitude — capaz de unir conhecimento, cultura e conexões humanas. A Marina da Glória, com sua vista deslumbrante para o Pão de Açúcar e o Cristo Redentor, será o palco ideal para acolher os participantes do CIGEH 2027.

Para nós, da Associação Brasileira de Recursos Humanos essa conquista representa o reconhecimento do trabalho contínuo de uma rede comprometida com o fortalecimento da gestão de pessoas no Brasil. Também reforça o papel estratégico do país no debate sobre temas como diversidade, liderança, estratégia, tecnologia, inovação, bem-estar e sustentabilidade — pilares fundamentais para o futuro do trabalho.

O CIGEH 2027, realizado em conjunto com FIDAGH, será uma oportunidade única para que o Brasil compartilhe as

prácticas, promueva el networking y contribuya al avance de la gestión humana a escala internacional.

Ser sede del CIGEH en nuestra ciudad es mucho más que recibir un congreso: es acoger ideas, inspirar transformaciones y reafirmar el protagonismo humano como el centro de las organizaciones y de la sociedad.

En 2027, el corazón de la gestión de personas latinoamericana latirá en Río de Janeiro. Y será con el calor, la energía y la alegría de nuestro pueblo que recibiremos a toda América Latina para, juntos, construir el futuro de la gestión humana.

¡Los esperamos!

melhores práticas, promova networking e contribua para o avanço da gestão humana em escala internacional.

Sediar o CIGEH em nossa cidade é muito mais do que receber um congresso: é acolher ideias, inspirar transformações e reafirmar o protagonismo humano como centro das organizações e da sociedade.

Em 2027, o coração da gestão de pessoas latino-americana baterá no Rio de Janeiro. E será com o calor, energia e a alegria do nosso povo que receberemos toda a América Latina para juntos, construirmos o futuro da gestão humana.

¡¡¡Esperamos vocês!!!



# Eventos – Asociaciones Nacionales Miembro



Brasil

Leyla Nascimento - Presidente ABRH

## CONARH 2025: Potencializando Conexões

## CONARH 2025: Potenciando Conexiones



La **51ª edición del CONARH**, realizada los días 19, 20 y 21 de agosto de 2025 en el São Paulo Expo, se consolidó como un gran evento para la gestión de personas. En celebración de los **60 años de ABRH Brasil**, el evento reforzó su papel como el mayor y más relevante congreso del sector en América Latina, reuniendo a líderes, especialistas y ejecutivos de Brasil y del mundo.

Con el tema “Potenciando Conexiones”, el congreso promovió debates actuales sobre liderazgo en el nuevo contexto del trabajo, inteligencia artificial, diversidad e inclusión, cultura organizacional, salud mental, ESG y modelos híbridos de actuación. La

A **51ª edição do CONARH**, realizada nos dias 19, 20 e 21 de agosto de 2025, no São Paulo Expo, consolidou-se como um grande evento para a gestão de pessoas. Em celebração aos **60 anos da ABRH Brasil**, o evento reforçou seu papel como o maior e mais relevante congresso do setor na América Latina, reunindo líderes, especialistas e executivos do Brasil e do mundo.

Com o tema “**Potencializando Conexões**”, o congreso trouxe debates atuais sobre liderança no novo contexto do trabalho, inteligência artificial, diversidade e inclusão, cultura organizacional, saúde mental, ESG e modelos híbridos de

curaduría fue construida a partir de más de 1.000 propuestas, conducida por un comité independiente, y reflejó la realidad, los desafíos y las transformaciones del RH contemporáneo.

La programación fue intensa: 144 conferencistas, 40 paneles simultáneos, 12 charlas simultáneas, 5 conferencias magistrales y 5 presentaciones artísticas, además de sesiones de autógrafos, grabaciones en vivo del podcast Respuestas Humanas y experiencias de networking. Especialistas de Alemania, Argentina, Cabo Verde, Estados Unidos, India, Portugal y Mozambique trajeron una visión global sobre el futuro de la gestión de personas.

Entre los destaques internacionales estuvieron Anirudh Bajaj (Microsoft), Sankar Venkatraman (LinkedIn) y Ravin Jesuthasan (Mercer), nombres reconocidos mundialmente por sus investigaciones sobre el impacto de la inteligencia artificial en el trabajo. Representando la perspectiva de cultura y diversidad en América Latina, Germanuela de Abreu (Santander) aportó reflexiones sobre pertenencia y empatía en las organizaciones.

atuação. A curadoria foi construída a partir de mais de 1.000 propostas, conduzida por um comitê independente, e refletiu a realidade, as dores e as transformações do RH contemporâneo.

A programação foi intensa: 144 palestrantes, 40 painéis simultâneos, 12 palestras simultâneas, 5 palestras magnas e 5 atrações artísticas, além de sessões de autógrafos, gravações ao vivo do podcast Respostas Humanas e experiências de networking. Especialistas de Alemanha, Argentina, Cabo Verde, Estados Unidos, Índia, Portugal e Moçambique trouxeram uma visão global sobre o futuro da gestão de pessoas.

Entre os destaques internacionais estiveram **Anirudh Bajaj (Microsoft)**, **Sankar Venkatraman (LinkedIn)** e **Ravin Jesuthasan (Mercer)**, nomes reconhecidos mundialmente por suas pesquisas sobre o impacto da inteligência artificial no trabalho. Representando o olhar de cultura e diversidade na América Latina, Germanuela de Abreu (Santander) trouxe reflexões sobre pertencimento e empatia nas organizações.

# Eventos – Asociaciones Nacionales Miembro



Brasil

Leyla Nascimento

La presencia de liderazgos nacionales reforzó el protagonismo del evento. Ana Paula Padrão, Gabriele Carlos, Ana Claudia Plihal, Mizael Conrado y Heloisa Rios fueron algunos de los nombres que compartieron sus trayectorias y perspectivas. En el escenario, CEOs discutieron cómo colocar “a las personas en el centro y al negocio en la cima”, mientras que paneles simultáneos exploraron temas como liderazgo vulnerable, neurociencia aplicada al trabajo, diversidad cognitiva y transformación cultural.

El último día estuvo dedicado a conversaciones sobre innovación, salud mental, inteligencia atencional y el papel del liderazgo como agente de cura y transformación. La Conferencia Magistral abordó la inclusión y productividad de personas con discapacidad, reforzando el compromiso del evento con la accesibilidad.

El cierre reunió a Pequena Lo, Isabelle Nogueira, Hóttmar Loch y Leyla Nascimento, presidenta de ABRH Brasil, en el panel “Adaptabilidad, Emoción y Conexiones: El Brasil que la ABRH ayuda

A presença de lideranças nacionais reforçou o protagonismo do evento. **Ana Paula Padrão, Gabriele Carlos, Ana Claudia Plihal, Mizael Conrado e Heloisa Rios** foram alguns dos nomes que compartilharam suas trajetórias e perspectivas. No palco, CEOs discutiram como colocar “gente no centro e negócio no topo”, enquanto painéis simultâneos exploraram temas como liderança vulnerável, neurociência aplicada ao trabalho, diversidade cognitiva e cultura em transformação.

O último dia foi dedicado a conversas sobre inovação, saúde mental, inteligência atencional e o papel da liderança como agente de cura e transformação. A Palestra Magna abordou inclusão e produtividade de pessoas com deficiência, reforçando o compromisso do evento com a acessibilidade.

O encerramento reuniu **Pequena Lo, Isabelle Nogueira, Hóttmar Loch e Leyla Nascimento**, presidente da ABRH Brasil, no painel “Adaptabilidade, Emoção e Conexões: O Brasil que a

a construir desde hace 60 años”. Durante el debate, Leyla Nascimento resumió el espíritu del encuentro al afirmar: “Los 60 años de nuestra institución muestran el retrato del Brasil que el RH construye todos los días, desarrollando personas para que se sientan bien en las organizaciones.”

Paralelamente al congreso, la Expo ABRH, la mayor feria de negocios del sector en América Latina, ocupó cinco pabellones y más de 43 mil m<sup>2</sup>, con stands, activaciones, áreas de networking, una plaza de alimentación ampliada y una estructura reforzada de accesibilidad. Todo el contenido de las arenas contó con interpretación en lengua de señas brasileña (Libras), además de transporte gratuito, lounges de descanso y una aplicación exclusiva para personalizar agendas y conexiones de networking.

ABRH ajuda a construir há 60 anos”. Durante o debate, Leyla Nascimento resumiu o espírito do encontro ao afirmar: “Os 60 anos da nossa instituição mostram o retrato do Brasil que o RH constrói todos os dias, desenvolvendo pessoas para que se sintam bem nas organizações.”

Paralelamente ao congresso, a Expo ABRH, maior feira de negócios do setor na América Latina, ocupou cinco pavilhões e mais de 43 mil m<sup>2</sup>, com estandes, ativações, áreas de networking, praça de alimentação ampliada e estrutura reforçada de acessibilidade. Todo o conteúdo das arenas contou com tradução em Libras, além de transfer gratuito, lounges de descanso e aplicativo exclusivo para personalizar agendas e conexões de networking.



# Eventos – Asociaciones Nacionales Miembro



Perú

Milagros Zegarra - Presidente APERHU

## Talento en Sinergia: Más Humanos, Más Digitales



Conectar lo humano con lo digital sí es posible, y el 30° Congreso de Capital Humano “Talento en Sinergia: Más Humanos, Más Digitales” fue una demostración inspiradora de ello. Más de 420 líderes, especialistas y profesionales se reunieron para explorar cómo la tecnología y la inteligencia artificial están redefiniendo las estrategias de desarrollo del talento, la cultura organizacional y el liderazgo en las empresas.

Organizado por la Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU) y Pacífico Business School, el encuentro se realizó el 26 de agosto en el Swissotel Lima, ofreciendo una jornada de aprendizaje, reflexión y sinergia.

La conferencia inaugural estuvo a cargo

de Carlos Parodi, economista y profesor principal de la Universidad del Pacífico, quien brindó una lectura lúcida sobre el contexto económico nacional y su impacto en la gestión de personas. Su exposición marcó el tono del día: comprender la realidad para transformar desde los recursos humanos.

Luego, Erik van Vulpen, referente mundial en transformación digital y analítica aplicada a RR.HH., planteó el reto de evolucionar hacia una gestión basada en datos y nos compartió su ruta estratégica. Subrayó que la tecnología no reemplaza la empatía humana, sino que la potencia cuando el talento se apoya en evidencia para generar decisiones estratégicas de alto impacto.

El Panel de Casos Prácticos llevó esta reflexión a la acción, al reunir a CEOs y líderes de Recursos Humanos de Arca Continental Perú, María Almenara y Newmont. El diálogo entre la mirada de negocio y la gestión del talento mostró cómo integrar cultura, sostenibilidad y propósito puede fortalecer la competitividad empresarial.

El Congreso contó con cuatro mesas interactivas simultáneas que se convirtieron en laboratorios de conocimiento compartido. En la Mesa 1, sobre Clima y Cultura Organizacional, participé junto a líderes de Hilton Lima Miraflores, DHL y NGR. Las demás mesas abordaron temas como RR. HH. como socio estratégico – retos y desafíos (PwC Perú, Minera Boroo, Nestlé y BCP), Prácticas y herramientas para la gestión de RR. HH. (Laive, Backus, Grupo UNACEM y Repsol) y Experiencia del colaborador y bienestar (Minera Las Bambas, Mibanco, Grupo Gloria y Prosegur). Cada espacio

reflejó la diversidad y madurez del ecosistema de talento en el país.

El cierre conceptual estuvo a cargo de Alejandro Melamed, experto internacional en liderazgo y futuro del trabajo, quien inspiró a los asistentes a liderar organizaciones más humanas, adaptativas y sostenibles, capaces de enfrentar los desafíos de la era X.0 con propósito y sentido.

Finalmente, Pedro Pablo De Vinatea, bicampeón parapanamericano, nos recordó con su historia que la resiliencia, la pasión y el liderazgo son los verdaderos motores de toda transformación.

El Congreso dejó una convicción compartida: el futuro del talento no es solo digital ni únicamente humano. Es el punto de encuentro entre ambos mundos, donde la tecnología amplifica lo mejor de las personas y el liderazgo se convierte en el puente hacia una nueva era del trabajo.



# Eventos – Asociaciones Nacionales Miembro



Julio Mosquera - Presidente ANREH

## CONANREH 2025: LideRHemos desde el Ser hasta Crear Legado



El pasado 1 y 2 de octubre, el Panamá Convention Center se convirtió en el escenario del Congreso Nacional de Recursos Humanos (CONANREH 2025), organizado por la Asociación Nacional de Recursos Humanos (ANREH). Bajo el lema **LideRHemos desde el Ser hasta Crear Legado**, el evento reunió a más de 500 profesionales del talento humano, consolidándose como el encuentro más influyente del sector en Panamá y la región.

Durante dos días, líderes empresariales, consultores, académicos y estudiantes compartieron experiencias, herramientas y estrategias para fortalecer el liderazgo consciente y la gestión del capital humano. La atmósfera fue vibrante, marcada por el

entusiasmo de los asistentes y la calidad de los contenidos ofrecidos.

### Un programa de alto nivel

El congreso contó con la participación de **cinco conferencistas internacionales**, quienes abordaron temas clave como liderazgo auténtico, cultura organizacional inclusiva, transformación digital y bienestar laboral. Además, se desarrolló un **panel de empresas transnacionales**, donde representantes de compañías líderes compartieron sus mejores prácticas en gestión de personas.

Uno de los momentos más destacados fue el **foro de liderazgo sobre cultura inclusiva**, que abrió un espacio de reflexión sobre diversidad, equidad e

inclusión en el entorno laboral. Este foro permitió a los asistentes explorar nuevas perspectivas y comprometerse con una visión más humana y sostenible del liderazgo.

### Espacios de conexión y experiencia

Más de **25 stands interactivos\*** ofrecieron soluciones innovadoras en tecnología, formación, bienestar y consultoría. Los asistentes tuvieron la oportunidad de conectar con proveedores, descubrir nuevas herramientas y fortalecer sus redes profesionales.

La cuenta oficial de Instagram de ANREH (@anrehpanama) documentó el evento con imágenes que capturaron la energía del congreso: desde las conferencias magistrales hasta los momentos de networking y celebración. Las publicaciones reflejan el impacto positivo del encuentro y el compromiso de ANREH con el desarrollo profesional en Panamá.

### Agradecimientos y visión futura

ANREH agradeció públicamente a los patrocinadores en las categorías Platino, Oro, Plata y Bronce, así como a los aliados estratégicos que hicieron posible este evento. El respaldo institucional y empresarial fue clave para el éxito del congreso.

Tras el cierre de CONANREH 2025, la asociación reafirmó su compromiso de seguir impulsando espacios de formación, diálogo y transformación en el ámbito de los recursos humanos. El legado de este congreso no solo se mide en cifras, sino en el impacto humano que deja en cada participante.

Con miras al futuro, ANREH ya proyecta nuevas iniciativas que continúen fortaleciendo el liderazgo humano en Panamá. El éxito de CONANREH 2025 marca un hito, pero también abre la puerta a una nueva etapa de evolución y propósito compartido.



# Eventos – Asociaciones Nacionales Miembro



Paraguay

Freddy Fernández - Presidente APARH

## Conexión, Emoción y Propósito Compartido



Los días **9 y 10 de octubre de 2025**, la **Asociación Paraguaya de Recursos Humanos (APARH)** celebró en el **Sheraton Asunción Hotel** la **décima edición del Congreso Internacional de Gestión Humana**, consolidándose como el evento más importante del país en materia de gestión de personas y uno de los más destacados de la región.

Bajo el lema **“Conexión, Emoción y Propósito Compartido”**, el congreso ofreció una experiencia innovadora e inspiradora que fusionó conocimiento, arte y vivencia colectiva. Durante dos jornadas, más de **400 líderes empresariales, gerentes, CEOs y profesionales de Recursos Humanos** se reunieron para reflexionar sobre los nuevos desafíos del trabajo humano en un entorno de

transformación cultural, tecnológica y social.

Inspirado en el universo creativo del **Cirque du Soleil**, el evento propuso un formato **360°** donde cada participante fue protagonista. Escenario central, pantallas envolventes, ambientaciones temáticas y actividades participativas convirtieron al congreso en un espacio multisensorial que conectó cuerpo, emoción y pensamiento, haciendo de la experiencia un verdadero viaje de conexión y aprendizaje colectivo.

La **agenda académica**, desarrollada en conjunto con la consultora **GENera Academia & Consultora (Chile)** — partner académico de esta edición—, reunió a **más de 30 conferencistas nacionales e internacionales** que abordaron tendencias clave como la inteligencia artificial aplicada a la gestión de personas, la transformación cultural, la inclusión laboral, el liderazgo consciente, la analítica de datos y el bienestar organizacional.

Entre los momentos más destacados se contó con la participación de **Roco**

**Pacheco y Paz Zagal**, socios fundadores de **GENera Academia & Consultora**, quienes ofrecieron las **conferencias magistrales** “La evolución de la consciencia cambia la cultura y la cultura hace que la consciencia evolucione”. Su presentación profundizó en la **Dinámica Espiral**, un modelo que muestra cómo consciencia y cultura se retroalimentan para construir organizaciones más humanas y sostenibles. La reflexión final invitó a los líderes a llevar la **People Centricity** desde la inspiración hasta la acción cotidiana.

Las **experiencias interactivas** tuvieron un papel esencial, invitando a los asistentes a reconectar con su energía creativa, la corporalidad y la colaboración. A través de dinámicas lúdicas y momentos de interacción grupal, se promovió la integración, la empatía y la construcción de confianza como ejes del liderazgo y la cultura organizacional. Cada actividad reforzó el mensaje central del congreso: que la conexión humana es el motor que impulsa la transformación.

Asimismo, la **EXPO APARH 2025** reunió a las principales empresas, consultoras y marcas vinculadas al desarrollo organizacional, la tecnología y el bienestar laboral, generando un espacio de encuentro y networking de gran valor para el ecosistema de gestión humana.

Con un impecable nivel de producción, un formato disruptivo y un profundo sentido humano, el **Congreso APARH 2025** reafirmó el compromiso de la Asociación con la evolución del talento y la cultura organizacional en Paraguay y la región.

Este evento fue oficialmente **declarado de Interés Turístico Nacional por la Secretaría Nacional de Turismo (SENATUR)**, destacando su aporte al posicionamiento del país como referente regional en la organización de encuentros internacionales de alto nivel.

Con la décima edición de su Congreso, APARH marcó un nuevo capítulo en su historia, renovando su propósito de conectar personas, inspirar emociones auténticas y construir juntos un futuro laboral guiado por un **propósito compartido**.



# Eventos – Asociaciones Nacionales Miembro



Uruguay

Daniela Alonso - Presidente AGH

## Más conexión que nunca



Bajo el lema “Más conexión que nunca”, más de mil profesionales de Uruguay y la región se reunieron en Montevideo para participar del XXIX Congreso Internacional de Gestión Humana, organizado por la Asociación de Gestión Humana (AGH) de Uruguay.

El encuentro -inaugurado por el ministro de Trabajo, Juan Castillo- abordó los grandes desafíos del mundo laboral: el impacto de la inteligencia artificial, la transformación cultural, el liderazgo humano, la salud mental y la empleabilidad en tiempos de cambio.

Uno de los ejes centrales fue el papel de la inteligencia artificial. En el panel “El algoritmo entra en la mesa de negociación”, especialistas coincidieron en que la tecnología ya redefine relaciones laborales, formación y competencias.

Christian Bernal, director del Máster en Dirección Estratégica de RRHH en la Universidad de San Andrés (UdeSA), propuso “hackear la cultura” organizacional, promoviendo ecosistemas de aprendizaje continuo. “El liderazgo es el primer hacker: si el líder no abraza el cambio, no podrá impulsarlo”, subrayó.

La innovación tuvo un lugar destacado con Martín Liguori, cofundador y CEO de Meet PIA, quien mostró cómo la inteligencia artificial puede humanizar los procesos de selección, liberando tiempo para conectar mejor con las personas.

Con una mirada provocadora, Martín Rumbo, director general creativo de la agencia Notable, reflexionó sobre la relación entre identidad y tecnología: “Nuestra identidad ya no es solo nuestra. La IA nos va a cambiar como personas”, señaló.

En su charla “Emprender en Recursos Humanos”, Alejandro González, CEO de Yoiners y AGLH Consultores, subrayó que los verdaderos lugares de poder son aquellos donde se puede ser, hacer e influir con propósito, y que el liderazgo

comienza cuando se conecta la vocación personal con el impacto en las personas y las organizaciones.

Paneles de expertos reafirmaron que el futuro de las organizaciones dependerá de su capacidad para combinar innovación tecnológica con visión humana. En el panel “C-Level Insights: cuando Personas y Negocio impulsan resultados”, líderes de distintos sectores coincidieron en que la competitividad se construye en la intersección entre empatía, confianza y resultados sostenibles.

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional de Uruguay (INEFOP) presentó los avances del modelo de formación dual, que combina estudio y práctica laboral, articulando empresas, centros educativos y jóvenes.

El congreso también dio lugar a experiencias profundamente humanas. Pamela Martínez, fundadora de OMBIJAM, recordó que “el bien se contagia” y que la inclusión se construye visibilizando las historias que transforman vidas. OMBIJAM trabaja en reinserción social de personas privadas de libertad y liberadas.

Camila Suárez de SerenaMente invitó a “recuperar la pausa” en su charla “Phonosapiens: el desafío de ser humanos en la era digital”, destacando la importancia de reconectar con el cuerpo y

la escucha.

En el cierre, las conferencias de la fundadora de Chicas en NY, Andy Clar, y el actor Gastón Pauls llevaron el foco hacia la creatividad, la salud mental y la capacidad de reinventarse. Pauls, con casi 18 años en recuperación de adicciones, enfatizó la necesidad del acompañamiento emocional en los entornos laborales: “Una persona que la está pasando mal no puede salir sola. Se sale con reconocimiento y con ayuda.”

Para mí, este Congreso es el reflejo de una comunidad que aprende, se adapta y comparte: “En un mundo donde el cambio es constante, la conexión es lo que nos permite avanzar.”

A lo largo de 53 años, AGH ha consolidado su rol como referente de la gestión humana en Uruguay, impulsando una visión profesional y colaborativa del desarrollo del talento. El XXIX Congreso reafirmó esa misión: seguir construyendo conocimiento y redes que hagan del trabajo un espacio más humano y sostenible.



# Eventos – Asociaciones Nacionales Miembro



William Salazar - Presidente ADGHE

## Liderazgo y Transformación en la Era Digital



Durante dos días —22 y 23 de octubre— líderes, profesionales y especialistas compartieron experiencias sobre liderazgo humanista, innovación, cultura organizacional, salud mental, gestión del talento.

Un espacio de aprendizaje, inspiración, conocimiento y conexiones valiosas que impulsan la evolución del liderazgo y la gestión humana en la nueva era.

Con diez conferencias magistrales y tres mesas temáticas, el Congreso HR Summit Ecuador 2025 se convirtió en un espacio de reflexión y grandes ideas para transformar la gestión humana, con propuestas de valor de alto impacto.

Pilar Jericó desarrolló el tema “Liderazgo Humanista en la Era de la Inteligencia Artificial” Liderar con emociones

inteligentes: una necesidad del presente.

Estamos en una era donde la tecnología crece a un ritmo exponencial. Vamos a integrarla en nuestros trabajos y en la forma de gestionar las organizaciones, en medio de esta transformación, no podemos olvidarnos de lo humano. José Manuel Aggio expuso las tendencias que impactan hoy a RRHH y cómo gestionarlas

- 1) Cambios en la relación empleado-empleador
- 2) Innovaciones tecnológicas transformacionales
- 3) Presión por eficiencia operacional
- 4) Escasez de talento (Gartner)

Alejandro Bagnato y el Análisis de Redes Organizacionales (ONA), un método para analizar las interacciones y “ver lo invisible” dentro de una organización, incluyendo un tercer factor para medición de talento: la Influencia

Mesas temáticas simultáneas con temas “el poder de la cultura en la transformación”, “igualdad de

oportunidades en el trabajo”, “seguridad psicológica y liderazgo consciente” fueron desarrolladas por Byron Amores, Pamela Duffy, Sonia Vizcaino y María Belén Ruíz.

Wellconomics: Bienestar y Experiencia del Colaborador, David Barrero explicó el impacto que tiene el bienestar en el ROI de las organizaciones y en la experiencia del colaborador.

Joaquín Zevallos, nos compartió su experiencia sobre transformación en crisis y como reentrenar la mente.

“Las crisis son grandes oportunidades, hay que saber aprovecharlas, son sinónimo de miedo e ideas preconcebidas, las personas que han triunfado son las que aprovechan las crisis porque saben que estas son como los inviernos, no duran para siempre”.

La conferencia Positivarte presentada por Juanma Quelle fue de alto impacto, algunas de sus frases: “Elige siempre tu versión más potente. Esa que es capaz de emocionar a cualquiera.

¿A quién escuchas: al entrenador o al saboteador? Todo depende de cómo te hablas a ti mismo”.

Un tema que nos obliga a analizar cómo gestionamos el Liderazgo y la marca personal que son el ADN invisible de la Marca Empleadora, fue expuesto por Ariel

Hernández.

Carolina Borracchia abordó el tema “Salud mental y su impacto en las organizaciones”.

El desafío invisible llegó a Ecuador con un mensaje urgente e impostergable: “erradicar el estigma sobre la Salud Mental en las organizaciones, para poder habilitar una verdadera estrategia de bienestar”.

Diego Dalman con su conferencia “Cambio Generacional, Cambio de pensamiento - el rol del líder” nos invitó a replantear cómo comprendemos el liderazgo hoy y por qué debemos entender mejor a las nuevas generaciones.

Desde Asociación de Gestión Humana de Ecuador seguimos construyendo historias que transforman la gestión de talento.

Nos vemos el 21 y 22 de octubre 2026.



# Eventos – Asociaciones Nacionales Miembro



Argentina

Tomás Gómez Alzaga - Presidente ADRHA

## SeRH en la era de IA



La Asociación de Recursos Humanos de la República Argentina (AdRHA) celebró el pasado 14 de noviembre, en el Hotel Costa Galana de Mar del Plata, la décima edición de su Congreso, centrado en los desafíos y oportunidades que la Inteligencia Artificial (IA) plantea para la gestión del Capital Humano, bajo el lema **“SeRH en la era IA”**.

El encuentro reunió a destacados especialistas nacionales e internacionales para analizar cómo la tecnología está redefiniendo el trabajo, la gestión del talento y la cultura organizacional, con la participación de más de 300 asistentes presenciales y más de 700 conectados de forma virtual.

La agenda del Congreso se estructuró

en bloques que exploraron las diversas facetas de esta transformación:

Ser **Arquitecto**: La apertura estuvo a cargo de Tomás Gómez Álzaga, presidente de AdRHA, y contó con la participación de Simon Dolan, presidente de la Global Future of Work Foundation, quien disertó sobre “El futuro del trabajo”. También se desarrolló un panel sobre “El rol de Recursos Humanos en la era IA”, con Romina Cavanna (VP de RRHH Pan American Energy) y Pablo Maison (CHRO PECOM – Grupo Pérez Companc).

Ser **Diseñador**: Héctor Liguori, director de Inteligencia Artificial en Swiss Medical, abordó el tema “Expectativa vs Realidad: El impacto actual de la IA en las organizaciones”, profundizando en las

aplicaciones prácticas de esta tecnología.

Ser **Referente**: La reconocida experta Melina Jajánovich tuvo una participación central con dos charlas clave: “Del algoritmo al cuerpo para construir organizaciones más humanas” y “La pelota está en tu tejado: Conversaciones para mover la IA en red”.

Además, se analizó la relación entre la IA y la productividad en un panel con Matías Venutolo (Talent Manager, Banco Ciudad de Buenos Aires), Rodrigo Rey (Director de IA y Personas, Banco Ciudad de Buenos Aires) y Nacho Basso (Co-fundador y CEO de Seeds), quienes compartieron sus experiencias sobre “Inteligencia Artificial aplicada al reclutamiento de talento”.

Ser **Habilitador**: Tomás Gómez Álzaga, Mariano Battistotti (Director Regional de RRHH) y Marcelo Aquino (titular de Aquino Abogados) reflexionaron sobre las nuevas tecnologías y contextos para las relaciones laborales en un entorno en constante evolución.

Ser **Auténtico**: El Congreso cerró con un llamado a preservar lo humano en la era digital. Connie Ansaldi, CEO y fundadora de CUX AI, ofreció la conferencia “Lo

imposible solo tarda un poco más”, y Verónica Dobronich, especialista internacional en Inteligencia Emocional, presentó las “Claves para gestionar el talento y la conexión humana”.

El evento incluyó espacios de networking, un almuerzo de integración y un Coffee Break con la sección “MDQ”, que presentó “La experiencia de CEO’s que transforman desde el territorio”, con la participación de Open Sports y Sarasanegro.

Con esta edición, AdRHA reafirmó su compromiso con el desarrollo del Capital Humano en un contexto de innovación acelerada, promoviendo la reflexión y el intercambio para liderar con propósito en la era de la Inteligencia Artificial.

Una jornada que dejó huella en el futuro de la gestión humana argentina.



# Cronograma Congresos – Asociaciones Nacionales Miembro

Asociación	Fecha	Nombre	Modalidad
BOLIVIA ASOBOGH	JUNIO 2026	XVIII Congreso Internacional de Gestión Humana	PRESENCIAL
PERÚ APERHU	JUNIO 2026	XXXII Congreso del Capital Humano	PRESENCIAL
BRASIL ABRH	18, 19 Y 20 AGOSTO 2026	CONARH Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas	PRESENCIAL
COLOMBIA ACRIP	SEPTIEMBRE 2026	XXIV CONGRESO NACIONAL DE GESTIÓN HUMANA - COLOMBIA	PRESENCIAL
PANAMÁ ANREH	23 Y 24 SEPTIEMBRE 2026	CONANREH 2026	PRESENCIAL
PARAGUAY APARH	8 Y 9 OCTUBRE 2026	XI Congreso Internacional de Gestión Humana	PRESENCIAL
ECUADOR ADGHE	21 Y 22 OCTUBRE 2026	XXXIV Congreso Internacional de Gestión Humana 2026	PRESENCIAL
URUGUAY AGH	OCTUBRE 2026	XXX Congreso Internacional de Gestión Humana	PRESENCIAL
ARGENTINA ADRHA	NOVIEMBRE 2026	XXII Congreso ADRHA 2026	HIBRIDO
BRASIL ABRH – FIDAGH	12 Y 13 MAYO	CIGEH 2027 RH RIO 2027	PRESENCIAL

# 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>
 	Presidente: Juan Carlos Ramírez   <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 Zegarra   <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

