

5 Prioridades

para líderes de gestión
humana

INFORME DE TENDENCIAS 2025
IN-SIGHT CENTRO DE LIDERAZGO DE IMPACTO



Universidad EAFIT

Claudia Restrepo
Rectora Universidad EAFIT

Cristina Vélez Valencia
Decana Escuela de Administración

Fernando Alexander Garzón-Lasso
Director In-sight
Centro de Estudios en Liderazgo de Impacto

Autores

Área de gestión humana - EAFIT

Colaboración

Alexa Barco López
Camilo Solano Cobos
Yuliana Osorio García
Miguel Ángel Escudero

Diseño

Carlos Moreno Núñez
Purpose

01

Salud mental y
bienestar emocional

02

Formación de
habilidades

03

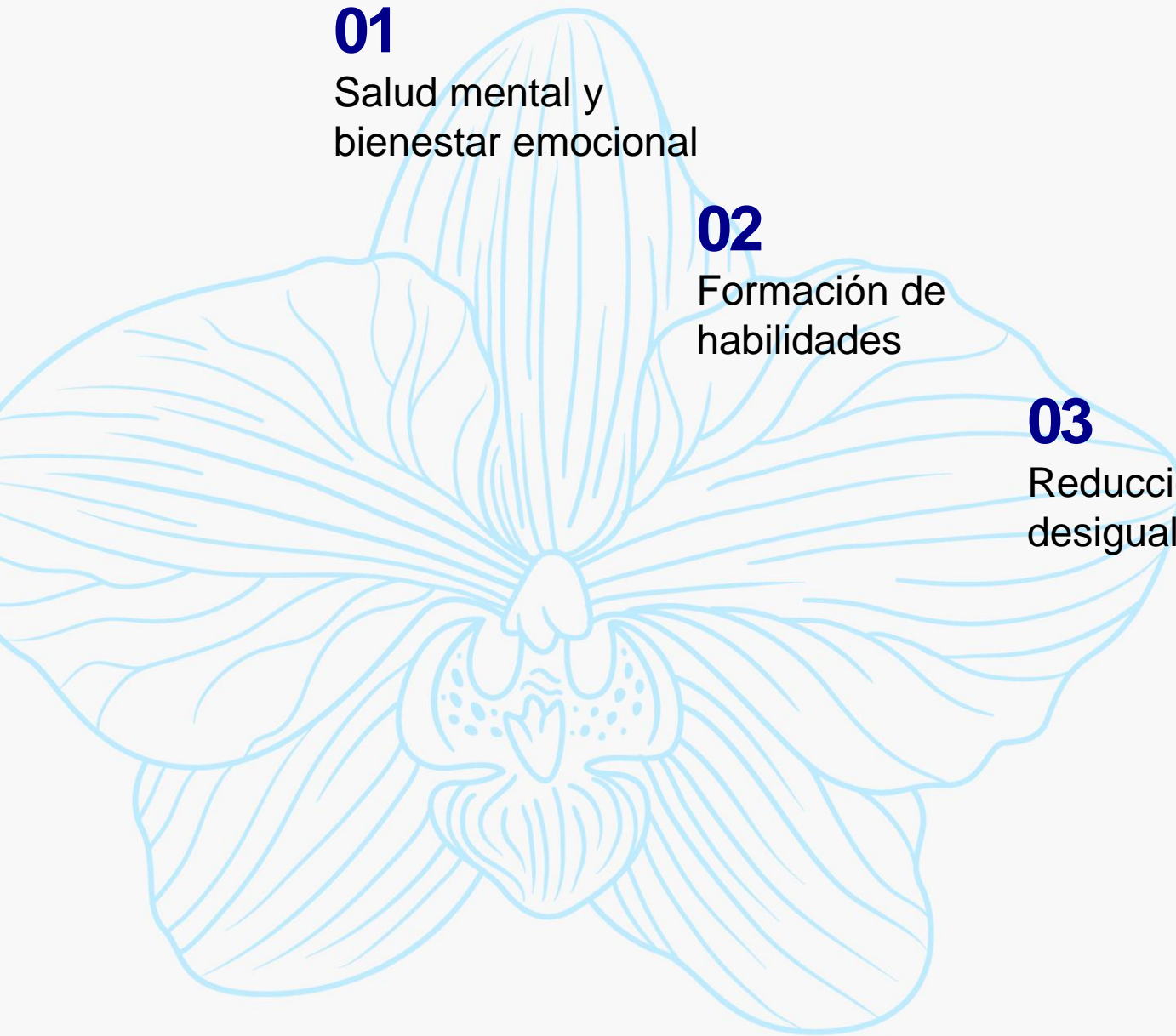
Reducción de
desigualdad

04

Sostenibilidad

05

Humanismo
tecnológico



Bienestar, habilidades y sostenibilidad como pilares

La gestión humana organizacional enfrenta un punto de inflexión histórico marcado por la digitalización acelerada, las demandas de equidad social y la urgencia de modelos laborales sostenibles.

En 2025, los líderes del área deben articular estrategias que integren el bienestar emocional, la formación en competencias futuras y la ética tecnológica, respondiendo a un entorno donde los colaboradores priorizan cada vez más entornos laborales psicológicamente seguros.

Este informe detalla cinco prioridades clave para construir organizaciones resilientes, centradas en el ser humano y alineadas con los desafíos globales.

Promoción de la salud mental y emocional

La pandemia aceleró la visibilización de crisis de salud mental en entornos laborales y el bienestar emocional de las personas se ha convertido en una prioridad impostergable.

¿Qué hacer?

Las organizaciones deben implementar políticas de cuidado psicosocial, formación en inteligencia emocional, espacios de diálogo y acompañamiento terapéutico.

La prevención del estrés, la ansiedad, las altas tensiones y el agotamiento requiere liderazgos empáticos, direcciones mucho más cercanas y sin duda alguna culturas organizacionales inclusivas y condiciones laborales justas.

Acciones

- Desestigmatizar el uso de licencias por salud mental
-
- Formar en inteligencia emocional para líderes, enfocada en escucha activa y gestión de crisis.
-
- Implementar programas de bienestar integral que combinen acompañamiento terapéutico

Formación de habilidades para el futuro

La obsolescencia técnica se acelera y buena parte de las habilidades actuales se volverán irrelevantes en la próxima década

¿Cómo hacer frente a ello?

Programas que desarrollen la creatividad, el pensamiento crítico, la resiliencia y la alfabetización digital son esenciales para preparar a los colaboradores frente a la incertidumbre que ha generado la creación de herramientas más digitales.

Esto implica reinventar los modelos de aprendizaje organizacional y fortalecer el sentido de propósito y adaptabilidad priorizando competencias metacognitivas, hibridación tecnológico-humana y resiliencia organizacional.

La transformación digital y los cambios acelerados en el mundo del trabajo exigen una apuesta por la formación continua

Acciones

- Diseñar itinerarios formativos personalizados utilizando análisis de brechas de habilidades

- Establecer alianzas con universidades para crear microcredenciales en competencias emergentes

- Implementar sistemas de reconocimiento por aprendizaje continuo, como badges digitales acumulables para promociones internas

Reducción de desigualdades

La gestión humana debe ser un motor de equidad social, pero en persisten brechas en salarios por género y discapacidad en América Latina.

¿Qué es necesario?

Diseñar procesos inclusivos de selección, desarrollo y promoción laboral, garantizar la diversidad e inclusión en los equipos y brindar acceso equitativo a oportunidades de crecimiento son prácticas fundamentales.

- Algoritmos éticos de selección: auditorías periódicas para eliminar sesgos en sistemas de reclutamiento automatizado
- Programas de aceleración equitativa: mentorías inversas donde grupos subrepresentados capaciten a líderes en sesgos inconscientes

Las organizaciones tienen la responsabilidad de contribuir a la cohesión social y a la justicia distributiva desde su propia estructura interna.

Acciones

- Establecer bonos directivos vinculados a metas verificables de reducción de brechas
-
- Crear comités éticos multidisciplinares que supervisen el impacto social de políticas de compensación y beneficios
-
- Implementar sistemas de monitoreo de métricas DEI

Sostenibilidad humano-ambiental

El desarrollo humano en las organizaciones no puede desligarse de su impacto ambiental.

Fomentar estilos de vida sostenibles, educar en eco-conciencia y reducir la huella ecológica de las operaciones empresariales son aspectos éticos, estratégicos y altamente retadores.

La sostenibilidad puede permear la cultura organizacional y reflejarse en decisiones cotidianas, desde el consumo responsable hasta la movilidad y el manejo de residuos.

Acciones

- Desarrollar programas de voluntariado corporativo enfocados en restauración ecológica.
- Implementar políticas de movilidad sostenible
- Contar con roles ejecutivos ambiental con prácticas laborales

Humanismo tecnológico: ética en la era de la IA

El avance de tecnologías como la inteligencia artificial y la biotecnología plantea retos éticos que deben abordarse desde la gestión humana.

¿Qué necesitamos?

Es necesario garantizar la privacidad, autonomía y dignidad de los trabajadores ante sistemas automatizados, algoritmos de selección o vigilancia digital.

Las decisiones tecnológicas deben guiarse por principios de transparencia, inclusión y responsabilidad social.

Acciones

- Implementar canales seguros de denuncia anónima para reportar usos antiéticos de tecnologías en el lugar de trabajo

- Desarrollar programas de upskilling en alfabetización digital crítica, enseñando a los equipos a cuestionar y auditar sistemas tecnológicos

- Realizar capacitaciones en las que se informe cómo las IA toman decisiones que pueden incidir en el entorno laboral

Implicaciones

Los líderes del área deben operar como arquitectos sociales, combinando analítica predictiva con inteligencia emocional colectiva. Esto implica trascender el enfoque en productividad a corto plazo para construir organizaciones que funcionen como ecosistemas vivos: diversos, adaptativos y regenerativos.

Estas cinco prioridades ofrecen una hoja de ruta para construir organizaciones más conscientes, humanas y sostenibles, capaces de liderar el cambio desde dentro y aportar valor real a la sociedad.

El éxito ya no se medirá solo por indicadores financieros, sino por la capacidad de crear valor humano sostenible que trascienda las paredes organizacionales, impactando positivamente en comunidades y biósfera.

Otros Insights sobre liderazgo de la estrategia



[Estrategias de comunicación efectiva para organizaciones sociales](#)

**UNIVERSIDAD
EAFIT**



IN-SIGHT[®]
CENTRO DE ESTUDIOS EN LIDERAZGO DE IMPACTO