CONGRESO LETH 2025

PARA LÍDERES Y EQUIPOS DE TALENTO HUMANO

CULTURA ORGANIZACIONAL EL ADN DEL ALTO DESEMPEÑO

Universidad Santo Tomás | agosto 2025 | Volumen I | Número 1

ediciones USTA
UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

JURIDCID - Consultores Integrales en Derecho & Medicina Laboral

Memorias congreso LETH 2025 para líderes y equipos de talento humano: "Colaboradores a la medida de la organización: Estrategias para potenciar el talento y la cultura organizacional" / JURICID ; comp, María Cristina Bacca Romero. _ Bucaramanga (Colombia): Universidad Santo Tomás, 2025

19 páginas; ilustraciones, y tablas a color.

ISSN:

Incluye referencias bibliográficas (páginas 19).

Resumen: La temática del Congreso fue definida a partir de la identificación y validación de tendencias de formación en el área del talento humano.

1. Conducta competitiva del personal 2. Relaciones industriales 3. Técnicas administrativas I. comp, Bacca Romero, María Cristina II. Universidad Santo Tomás. III Título.

658.3

CO-BuUST

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación CRAI, Universidad Santo Tomás, Bucaramanga.

Memorias Congreso LETH 2025
para líderes y equipos de talento humano
Volumen I Número I

ISSN:

EDITOR

© Universidad Santo Tomás,
Seccional Bucaramanga, Colombia
Carrera 18 No. 9-27
PBX: (+57) 607 698 58 58
Línea gratuita nacional: 01-8000-917 044
e-mail: coord.editorial@ustabuca.edu.co

2025

COMITÉ ORGANIZADOR

Universidad Santo Tomás,
Seccional Bucaramanga

Fray Oscar Eduardo Guayan Perdomo, O.P.
Rector Seccional

Fray Alberto René Ramírez Téllez, O.P.
Vicerrector Académico

Fray William Humberto Díaz Morales, O.P.
Director de División Ciencias Económicas y Administrativas

María Cristina Bacca Romero
Directora Dirección de Graduados

Diana Carolina Páez Ardila
Decana Administración de Empresas

Heidy Gheraldin León Rodríguez
Secretaria Dirección de Graduados

COMITÉ CIENTÍFICO

Equipo de trabajo Congreso LETH

Grupo de Investigación Economía Social
y Desarrollo Empresarial

JURIDCID - Consultores Integrales en Derecho & Medicina Laboral

Cristhian Camilo Gutiérrez Aranguren
Director de Mercadeo

Alessandra María Acosta Cardozo
Directora Jurídica

COMPILADORES

María Cristina Bacca Romero
Directora Dirección de Graduados

Diana Carolina Páez Ardila
Decana Administración de Empresas

Cristhian Camilo Gutiérrez Aranguren
Director de Mercadeo

Alessandra María Acosta Cardozo
Directora Jurídica

PREPARACIÓN EDITORIAL

Freddy Luis Guerrero Patarroyo
Coordinador Editorial Cientifica

Olga Lucía Solano Avellaneda
Directora Centro de Diseño e Imagen Institucional, CEDII

Luis Alberto Barbosa Jaime
Diseñador Gráfico

Se prohibe la reproducción total o parcial de esta obra, por cualquier medio, sin la autorización expresa del titular de los derechos.

Contenido

Presentación 4

Metodología 6

Ponencias magistrales 7

El propósito como ADN: Alineando el talento con la cultura organizacional por Beatriz Hecmira Herrera Meza 7

Atracción imantada: Estrategias innovadoras para atraer el talento ideal por Edna Barrios 8

Onboarding de alto impacto: Integrando al talento para el éxito a largo plazo por María Ximena Pérez Pardo 10

Desarrollo a la carta: Personalización de planes de crecimiento profesional por María Luisa Durán Vélez 11

Creciendo juntos: De la gestión del desempeño al *Offboarding* respetuoso por María Clara García Riaño 12

Una mirada 360 del impacto legal en las relaciones laborales por Alessandra Acosta Cardozo 13

Panel empresarial 14

Liderazgo transformador. Líderes que inspiran y desarrollan talento 14

Presentación de moderadores y panelistas 14

Resumen del panel 17

Reflexiones finales 18

Referencias bibliográficas 19

Presentación

Las ofertas de educación continua y actualización para líderes de talento humano en Santander son escasas, así como los programas de formación posgradual. A manera de ejemplo, en Colombia, de acuerdo con los reportes del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), existen 103 programas de posgrado activos relacionados con gestión del talento humano, de los cuales 17 son virtuales y, en Santander, solo existen tres en modalidad presencial: uno de especialización universitaria ofrecido por la Universidad Cooperativa de Colombia y dos de especialización tecnológica ofrecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) (SNIES, 2025).

Ante este panorama, surgió la iniciativa Seminarios para líderes de la gestión del talento humano, que alcanzó seis versiones y con el propósito fundamental del desarrollo y actualización de nuevas competencias requeridas para una gestión efectiva del talento humano en las organizaciones de la región. Asimismo, este espacio se consolidó como un escenario de orientación ocupacional para los empleadores, reconociendo allí los diferentes perfiles ocupacionales que integran la comunidad de graduados tomasinos, y generando posibilidades de empleabilidad para los profesionales egresados y graduados de la Universidad Santo Tomás.

Estos resultados fueron el producto de un trabajo articulado entre la Dirección de Graduados, la decanatura de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Santo Tomás y la empresa de los graduados tomasinos JURIDCID SAS. Esta alianza evidencia la importancia de fortalecer el vínculo de los graduados de la institución a través de la formulación y ejecución de propuestas de mutuo beneficio. De igual forma, se destaca que en este proyecto se cuenta con el apoyo de la Agencia de Empleo de Comfenalco Santander, como aliada oficial del Congreso, dado el interés conjunto del fomento de la empleabilidad de los profesionales en la región.

En el año 2025 se desarrolla el Congreso Colaboradores a la medida de la organización: Estrategias para potenciar el talento y la cultura organizacional, desde el reconocimiento de la cultura organizacional para el logro de altos niveles de desempeño.

En este espacio académico de formación, reflexión y divulgación se analizaron tendencias, retos y estrategias a lo largo del ciclo de gestión del talento humano: cultura organizacional; liderazgo; reclutamiento y selección; *onboarding* y *offboarding*; desarrollo, evaluación y retención; así como aspectos legales en la relación laboral con un enfoque 360. Además, se visibilizaron casos de éxito y buenas prácticas con enfoques innovadores liderados por representantes empresariales regionales y nacionales; lo que contribuyó al fortalecimiento de competencias tanto de empleadores como de colaboradores participantes.

Finalmente, se destaca el alcance regional del evento, que reunió cerca de 250 representantes de empresas en calidad de organizadores, conferencistas, panelistas, patrocinadores, líderes y equipos, todos comprometidos con la gestión estratégica del talento humano y la promoción de la empleabilidad.

Metodología

La temática del Congreso fue definida a partir de la identificación y validación de tendencias de formación en el área del talento humano. Para ello, se tuvieron en cuenta los resultados del proceso de evaluación del primer congreso, la validación con expertos y la articulación con los conferencistas para que cada temática tuviera un hilo conductor en el aprendizaje.

Por su parte, la metodología diseñada se centró en un enfoque orientado al hacer, preparar y entrenar, privilegiando espacios como exposiciones magistrales, panel con expertos, y la promoción de la formación con herramientas y estrategias aplicadas en el quehacer de las áreas de gestión de talento humano:

- ***Exposiciones magistrales:*** desarrolladas con el acompañamiento de expertos en los ejes temáticos elegidos (figura 1). Estos espacios permitieron partir de fundamentos conceptuales que explican las metodologías e investigaciones científicas para posteriormente enriquecerlos con la trayectoria que tenga el expositor.

- ***Panel con expertos:*** escenario de diálogo en el que especialistas analizaron problemáticas definidas a partir de un diálogo derivado de unas preguntas orientadoras.

- ***Networking:*** a lo largo del evento se generaron espacios de relacionamiento profesional entre los asistentes, orientados al fortalecimiento de redes de contacto y al intercambio de experiencias relevantes para el desempeño de los líderes de talento humano en sus organizaciones.

- ***Evaluación:*** al cierre del evento se realiza un proceso de retroalimentación por parte de los asistentes que es el punto de partida para el siguiente evento académico.

Figura 1. Ejes temáticos de la cultura organizacional. El ADN del alto desempeño.

Fuente: Elaboración propia

Ponencias magistrales

El propósito como ADN: Alineando el talento con la cultura organizacional por Beatriz Hecmira Herrera Meza

Presentación de la ponente

Beatriz Hecmira Herrera Mesa cuenta con amplia experiencia en gestión y dirección académica y administrativa; diseño y ejecución de programas y proyectos, con excelentes resultados. Comprometida con la calidad académica de la educación superior.

Se ha desempeñado como docente, investigadora y consultora en complejidad organizacional, teoría administrativa y organizacional, pensamiento estratégico, dirección y gestión estratégica, gestión humana, gestión de proyectos, procesos organizacionales, liderazgo, conflicto y negociación.

Es magíster en Gestión de Organizaciones de la Universidad EAN y posee doble titulación internacional como Maître ès Sciences (M.Sc.) de la Université du Québec a Chicoutimi (Canadá). Además es especialista en Docencia Universitaria por la Universidad El Bosque y administradora de empresas de la Universidad EAN.

Es miembro del Parlamento Mundial de Educación PAME. También es presidente del Nodo Colombia del Observatorio Mundial de Administración (OMA) 2020-2028 y miembro país en la Organización Latinoamericana de Administración (OLA).

Desde el año 2006, es par Académico del Ministerio de Educación Nacional, Sala CONACES. Asimismo, directora ejecutiva de la Asociación Colombiana de Facultades de Administración durante el periodo 2000-2015 y coordinadora del grupo de investigación del Proyecto sobre las competencias de los administradores en Colombia, a la luz del proyecto Tuning América Latina 2008-2010 con la Asociación Colombiana de Facultades de Administración, ASCOLFA.

Docente de postgrados a nivel Nacional e Internacional en el Instituto Fórum de la Escuela Internacional de Ciencias Económicas en la Universidad de la Sabana, Externado de Colombia, Santo Tomás, Militar Nueva Granada, Uniboyacá, UPB, UFPS, UniMontrer México, UniOtavalo Ecuador, entre otras. Conferencista y facilitadora de procesos académicos en educación superior.

En el marco del congreso, presentó la ponencia: "El propósito como ADN: Alineando el talento con la cultura organizacional". Aquí puede consultar el enlace a las diapositivas: https://acortar.link/zplQUm

Resumen

El propósito de una organización, entendido como su razón de ser, es el ADN de su cultura organizacional. Este propósito, que define la esencia de la empresa, sirve como brújula para guiar las acciones, decisiones y comportamientos de los empleados, creando una cultura que los inspira y alinea con los objetivos estratégicos. Proporciona identidad y cohesión; motivación e involucramiento; guía la toma de decisiones; atrae verdaderos talentos y con ello contribuye a la diferenciación competitiva de las organizaciones

Beatriz Herrera Meza

La conferencia comenzó con la introducción al concepto de propósito como ADN organizacional, entendido como la razón fundamental de existencia, motor de decisiones y diferenciador de la organización.

Seguidamente se habló de la importancia y definición del propósito en la estrategia y la sostenibilidad empresarial. Se destacó que un propósito sólido redefine el campo de juego y ayuda a construir un negocio sostenible y con sentido. Del mismo modo, se expuso un proceso para definir el propósito, incluyendo la retrospectiva de la historia y la participación de expertos en estrategia.

Se describió la relación entre el propósito, la cultura y el talento, enfatizando la importancia de alinear estos elementos para fortalecer el compromiso y la satisfacción laboral. Se mencionaron algunas estrategias como: definir un propósito claro y auténtico, incorporar la cultura en la selección de personal, fomentar la colaboración y trabajo en equipo, comunicar y reforzar continuamente la cultura, y evaluar y ajustar de manera constante.

Finalmente, la presentación concluyó resaltando los beneficios de una organización guiada con propósito. Entre ellos, la capacidad de transformar la organización, creando un legado y diferenciándola en el mercado.

Atracción imantada: Estrategias innovadoras para atraer el talento ideal por Edna Barrios

Presentación de la ponente

Edna Barrios o @Laednajobs es experta en sistemas ATS[1], optimización de hojas de vida para procesos automatizados de selección, estrategia de empleabilidad, entrenamiento laboral e *influencer* del mismo tema en Colombia. Cree en el poder de la visibilidad, la experiencia y la transformación real.

Es fundadora de Soy Visible, el único *Bootcamp* virtual en Colombia diseñado para entrenar a profesionales con las herramientas necesarias para enfrentar, afrontar y superar procesos de selección. Junto a un equipo de entrenadores laborales de élite, prepara a los talentos para la búsqueda de empleo y para su contratación exitosa.

1 Applicant Tracking Systems.

Se proyecta como una voz incómoda, pero necesaria: abanderada de la reincorporación laboral de los mayores de 40 años, defensora de procesos de selección más humanos y convencida de que la experiencia vale más que los títulos.

Su misión consiste en transformar la manera en que se recluta y contrata talento en Colombia, de forma que las organizaciones identifiquen perfiles realmente adecuados y logren fidelizarlos. Bajo esta visión, sostiene que cuando una persona desarrolla visibilidad estratégica, aumentan significativamente sus oportunidades de empleo.

En el marco del congreso presentó la ponencia: "Atracción imantada: Estrategias innovadoras para atraer el talento ideal". Aquí puede consultar el enlace a las diapositivas: https://acortar.link/rHaTgd

Resumen

En esta conferencia compartiré cómo las empresas pueden volverse auténticos imanes de talento humano a través de estrategias innovadoras, pero profundamente humanas. Hablaremos de lo que realmente funciona cuando queremos que las personas no solo lleguen, sino que se queden y crezcan con nosotros

Edna Barrios

La conferencia partió del concepto de atracción imantada como un nuevo ADN para atraer talento. Donde lo más importante va más allá de lo técnico y se centra en el enfoque humano en todo el proceso de selección. Se hizo una crítica a la forma tradicional de reclutar basada solo en el curriculum y la experiencia, y se propuso un método que valora la coherencia, las motivaciones y las habilidades blandas, buscando asignar personas y no solo perfiles.

Asimismo, se señalaron problemáticas frecuentes en los procesos convencionales de selección. Entre ellas, se mencionó que una alta proporción (80%) de estos procedimientos presenta deficiencias de diseño, debido al uso excesivo de filtros automáticos, evaluaciones impersonales y dinámicas que deshumanizan la interacción entre candidato y organización. Estas prácticas, según se explicó, pueden excluir talento valioso y generar experiencias negativas para los aspirantes.

Oro eje importante fue la crítica a las culturas empresariales superficiales. Se argumentó que muchas veces no coincide lo que se publica en redes sociales y el trato que tienen con los aspirantes. De allí la importancia del enfoque humano en los procesos de selección, La conferencista explicó la denominada anatomía del proceso humano, entendida como una metodología para conocer integralmente a los candidatos: comprender su trayectoria personal, identificar sus valores, reconocer sus motivaciones y validar competencias socioemocionales. Este enfoque busca decisiones de contratación más acertadas y sostenibles.

Finalmente, Barrios enfatizó en que el talento no se atraía, sino que se imantaba, enfatizando la verdad y coherencia en la cultura organizacional.

Onboarding de alto impacto: Integrando al talento para el éxito a largo plazo por María Ximena Pérez Pardo

Presentación de la ponente

María Ximena Pérez Pardo es psicóloga organizacional con más de 15 años de experiencia en Learning & Development, experta en diseñar estrategias de formación que impulsan el crecimiento, la integración y el liderazgo del talento en diversos contextos empresariales.

Ha trabajado con compañías locales y multinacionales como Ecopetrol, Ernst & Young, L'Oréal, Bavaria y la Bolsa de Valores de Colombia, liderando iniciativas para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el desarrollo de carrera de profesionales en todos los niveles.

Cuenta con una sólida trayectoria acompañando empresas en la creación de procesos de *onboarding* de alto impacto, que conectan a los colaboradores con el propósito, aceleran su productividad y mejoran la experiencia de ingreso.

Cree profundamente que un buen comienzo lo cambia todo: integrar con propósito, desde el primer día, es sembrar compromiso, cultura y sentido en cada colaborador para construir organizaciones más humanas y sostenibles.

En el marco del congreso presentó la ponencia: "*Onboarding* de alto impacto: Integrando al talento para el éxito a largo plazo". Aquí puede consultar el enlace a las diapositivas: https://acortar.link/Jr7hfm

Resumen

¿Sabías que en los primeros 90 días de un nuevo colaborador se pueden definir años de compromiso, productividad y permanencia? En esta charla revelaremos cómo transformar el *onboarding* de tu organización en una experiencia estratégica, emocional y memorable. Conoceremos tendencias, casos reales de éxito y herramientas prácticas. Integrar al nuevo talento no es solo darle la bienvenida, es construir desde el primer día una conexión que fortalezca tu cultura y potencie el crecimiento de tu negocio. El talento no se retiene, se enamora.

María Ximena Pérez Pardo

La presentación estuvo estructurada en varias fases que guían desde la preparación previa del proceso de *onboarding* hasta la integración a largo plazo del nuevo talento. Desde el inicio se conceptualizó el *onboarding* como una estrategia transformadora, destacando su importancia para la retención, productividad y compromiso de los empleados.

Después, se detalló la fase de *pre-onboarding,* entendido como el conjunto de acciones previas, como la preparación de aspectos logísticos, tecnológicos y de comunicación personalizada, a la llegada del nuevo integrante.

La segunda fase abarcó desde el día uno hasta la primera semana. Se propusieron acciones como una bienvenida cálida, la presentación a los equipos, de trabajo, la aclaración del rol y la transmisión del propósito y cultura organizacional.

Posteriormente, se profundizó en el primer mes, una fase centrada en el acompañamiento, la formación y los primeros proyectos, y finalmente, se contemplaba un período de tres a seis meses que buscaba acelerar el desempeño y fortalecer la conexión cultural mediante *feedback,* integración en proyectos estratégicos y evaluación del desempeño.

Además, la conferencia habló de tendencias contemporáneas que enriquecen la experiencia, como los procesos remotos, los kits de bienvenida físicos y digitales, reuniones individuales con líderes y sesiones de inducción personalizadas. Se resaltó la importancia de crear una experiencia que genere vínculo emocional, confianza y pertenencia, con acciones específicas para involucrar a los líderes y mentores en el proceso, garantizando una integración efectiva y sostenida. Finalmente, se presentó la importancia de un enfoque centrado en la estrategia y la intención de ofrecer una experiencia de *onboarding* que no solo informa, sino que transforma la relación del colaborador con la organización desde el primer contacto.

Desarrollo a la carta: Personalización de planes de crecimiento profesional por María Luisa Durán Vélez

Presentación de la ponente

Después de trabajar alrededor de 20 años en firmas consultoras internacionales como Franklin Covey, María Luisa Durán Vélez fue certificada como entrenadora internacional y reconocida en Dale Carnegie Internacional con premios por su gestión comercial y la calidad de sus entrenamientos. Después, hizo parte de la firma Ken Blanchard Colombia, siempre con clientes internacionales de sectores público y privado en diferentes países de Latinoamérica. Es miembro de la Federación Internacional de *Coaches* y conferencistas, International Coaching & Speaker Federation, y está certificada en la metodología de innovación Think Wrong.

Su perfil profesional se distingue por el diseño e implementación de soluciones dinámicas y efectivas de formación corporativa. Ha desarrollado programas centrados en la práctica, la retroalimentación, la gamificación y el estudio de casos, adaptados a distintas áreas funcionales y necesidades empresariales. Estos procesos han recibido valoraciones altamente positivas, sustentadas en su credibilidad profesional y en su capacidad para comprender la realidad específica de cada cliente.

Además, es socia fundadora HR Evolution, perteneciente a la Red de Colaboración de GH. actualmente ocupa el rol de Directora de Desarrollo Corporativo y Comercial para Colombia.

En el marco del congreso presentó la ponencia: "Desarrollo a la carta: Personalización de planes de crecimiento profesional". Aquí puede consultar el enlace a las diapositivas: https://acortar.link/GqBf1r

Resumen

La conferencia se estructuró en tres grandes apartados: 1. Cómo aprendemos, 2. Aprovechamiento de los ***assessments*** y 3. Vinculando el potencial e interés individual con los planes corporativos.

En el primer bloque, la ponente explicó cómo diseñar estrategias de formación corporativa adaptadas al potencial, los intereses y las motivaciones individuales. Para lo cual fueron planteadas distintas metodologías de aprendizaje y su aplicación en la construcción de entrenamientos efectivos, mediante la utilización de herramientas tales como la matriz de impacto en aprendizaje, desarrollo y aplicabilidad.

Además, la conferencista profundizó sobre la pirámide de aprendizaje y su evolución a partir de la integración de diferentes teorías como la de Edgar Dale, Cody Blair y las nuevas perspectivas sobre el impacto racional y emocional en la adquisición de conocimientos.

También se analizó la curva de aprendizaje de Maslow y las zonas de desempeño propuestas por Eduardo Briceño, la curva de olvido de Ebbinghaus y la optimización de la recordación a través de prácticas activas y lúdicas.

Finalmente, se realizó una conexión de la curva de aprendizaje individual con los planes de desarrollo corporativos, para maximización del potencial con el uso de *assessments* y programas de *feedback* 360.

Creciendo juntos: De la gestión del desempeño al *Offboarding* respetuoso por María Clara García Riaño

Presentación de la ponente

María Clara García Riaño es psicóloga bilingüe con nivel C1 de inglés. Es candidata al Doctorado en Psicología Empresarial, cuenta con Maestría en Psicología de los Negocios de la London Metropolitan University y es especialista en Derecho y Empresa.

Cuenta con una sólida trayectoria liderando equipos de recursos humanos, capacitación, desarrollo profesional y empleabilidad. A lo largo de su carrera, ha investigado, formado y capacitado a más de 45 000 profesionales, mentores, líderes y miembros de la alta gerencia en toda Latinoamérica. Ha liderado procesos de aprendizaje organizacional y gestión del talento humano con un enfoque en la mejora continua y la alineación estratégica, contribuyendo al cumplimiento de indicadores clave (KPI) y consolidándose como una aliada estratégica para múltiples organizaciones.

En el marco del congreso presentó su ponencia: "De la gestión del desempeño al *Offboarding* respetuoso". Aquí puede consultar el enlace a las diapositivas: https://acortar.link/fzPas2

Resumen

La conferencia buscó dotar a los líderes y responsables de formación del área de talento humano de herramientas prácticas y conceptuales que permitieran diseñar programas efectivos y alineados con las motivaciones individuales, generando un impacto duradero en el desempeño y la satisfacción en el entorno laboral. Asimismo, se abordó la importancia de una gestión del desempeño clara, justa y orientada al desarrollo de las personas. Se destacó el valor de establecer expectativas precisas, ofrecer retroalimentación efectiva y acompañar los procesos de mejora continua dentro de las organizaciones.

También, se presentó el concepto de *offboarding* respetuoso, entendido como la salida de un colaborador con empatía, dignidad y profesionalismo. Una desvinculación bien gestionada fortalece la confianza interna y protege la reputación de la empresa.

Finalmente, se resaltó una visión humanizada del ciclo laboral, en la que cada etapa, incluida la salida, puede convertirse en una oportunidad para fortalecer la cultura organizacional y la marca empleadora.

Una mirada 360 del impacto legal en las relaciones laborales por Alessandra Acosta Cardozo

Presentación de la ponente:

Alessandra Acosta Cardozo es máster en Dirección y Gestión de RRHH, especialista en Seguridad y Salud Trabajo, abogada laboralista egresada de la Universidad Santo Tomás, cofundadora y directora jurídica de JURIDCID SAS, firma especializada y enfocada en temas de derecho laboral. En su desarrollo profesional, ha desempeñado altos cargos para multinacionales para el manejo de las relaciones laborales.

En el marco del congreso presentó la ponencia: "Una mirada 360 del impacto legal en las relaciones laborales". Aquí se puede consultar el enlace a las diapositivas: https://acortar.link/KPCtql

Resumen

La conferencia buscó brindar a los asistentes una visión integral del impacto legal en cada fase de la relación laboral, fortalecer la prevención de riesgos jurídicos y el cumplimiento normativo, al inicio presentó el contexto de la importancia de la prevención legal en cada etapa de la relación laboral, luego expuso como las diferentes culturas organizacionales (colaborativa, creativa, Competitiva y Controladora) impactan positiva o negativamente el cumplimiento de la normatividad.

Posteriormente, se compartieron los ítems y el paso a paso de los aspectos legales laborales que los empleadores deben tener en cuenta desde la planificación de la contratación hasta la terminación de la relación.

Panel empresarial

Liderazgo transformador. Líderes que inspiran y desarrollan talento

Mediante la modalidad de panel con expertos se desarrolló una conversación con cuatro líderes empresariales. El panel tuvo el propósito de:

- Analizar y debatir el impacto que los líderes pueden generar en sus colaboradores al interior de una organización para inspirarlos y motivarlos.
- Compartir las buenas prácticas y estrategias que desde sus organizaciones han desarrollado los panelistas para desarrollar el talento humano y generar un ambiente de crecimiento y productividad.
- Proponer cómo ejercer un liderazgo transformador al interior de las organizaciones que permita promover el desarrollo sostenible de los equipos de trabajo y de las empresas.

Presentación de moderadores y panelistas

Moderadora: Diana Carolina Páez Ardila

Diana Carolina Páez Ardila es un líder académica apasionada por la transformación social a través del conocimiento. Economista de formación y Magíster en Internacionalización Económica, Integración y Comercio Internacional. Actual Decana de las Facultades de Administración de Empresas y Economía de la Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga. Se ha destacado por su enfoque estratégico en la gestión educativa y su compromiso con el desarrollo sostenible de las comunidades.

Panelista 1: Liliana Gómez Álvarez.

Directora nacional de Gestión Humana y Gerente de Gestión Humana del clúster de construcción, logística y cadena de suministros de INNACAR S.A.

Liliana Gómez es una líder estratégica en gestión humana con una trayectoria sólida y transformadora en el sector empresarial colombiano. Trabajadora social de la Universidad Industrial de Santander, con especializaciones en Gestión Humana por Competencias y Dirección de Empresas de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, así como en Gestión para el Desarrollo Humano en las Organizaciones de la Universidad de La Sabana.

Ha construido una visión integral del talento como motor del crecimiento organizacional. Actualmente se desempeña como Gerente de Gestión Humana del clúster de construcción, logística y cadena de suministros de INNACAR S.A., donde también ejerce como directora nacional de Gestión Humana, liderando estrategias de cultura, desarrollo y liderazgo con alto impacto en la productividad y la cohesión interna. Su experiencia previa como directora Administrativa en J&H Ingeniería S.A.S. y subgerente de Talento Humano en Nexans Colombia refuerza su capacidad de articular equipos, gestionar el cambio y generar valor sostenible desde el capital humano.

Panelista 2: María Eugenia Rueda Villabona.

Gerente general y representante legal Carnes y Carnes.

María Eugenia es economista, graduada de la Universidad Santo Tomás. Especialista en Dirección de Empresas de la UNAB. Lidera con excelencia como Gerente General y Representante Legal de Carnes y Carnes, una empresa santandereana reconocida por sus procesos innovadores de maduración, trazabilidad integral y altos estándares de calidad en productos cárnicos.

Bajo su dirección, la compañía ha consolidado una infraestructura moderna con cadena de frío, certificación INVIMA y presencia en 27 puntos de venta en la región, sumado a canales institucionales y de exportación que proyectan su expansión nacional e internacional. Con una visión estratégica enfocada en la excelencia operacional y la satisfacción del cliente, María Eugenia impulsa prácticas sostenibles en la producción, fortaleciendo el capital humano y tecnológico para posicionar la marca como referente de calidad en el sector. Su liderazgo no solo garantiza calidad superior en cada corte, sino también experiencia, confianza y valor diferencial para el consumidor final.

Panelista 3: Jorge Antonio Sánchez Curiel.

Gerente de Gestión Humana para la Región Centro, Bancolombia.

Jorge Antonio Sánchez es un líder estratégico en gestión del talento humano dentro de Bancolombia, se desempeña como Gerente de Gestión Humana para la Región Centro, donde asume la responsabilidad de alinear el capital humano con los objetivos del negocio y garantizar un impacto positivo en la experiencia del colaborador y en el rendimiento organizacional.

Durante su gestión, ha contribuido a iniciativas clave como el modelo analítico para el retorno laboral pospandemia, el impulso de teletrabajo con 1540 colaboradores y la creación de la Gerencia de Calidad de Vida, acciones que reforzaron la cultura organizacional, el bienestar y la productividad.

Su labor en Bancolombia, un banco reconocido internacionalmente por ser la "mejor empresa para trabajar" en Colombia y por su apuesta por esquemas flexibles como teletrabajo y planes de desarrollo profesional –con más de 1,1 millones de horas de formación al año–, lo posiciona como un referente en la transformación de prácticas de recursos humanos modernas e inclusivas. Gracias a estos esfuerzos, Bancolombia ha sido reconocida por varios años consecutivos como la empresa privada con el mejor talento humano en Colombia, gracias a su enfoque en desarrollo profesional, flexibilidad, reconocimiento y liderazgo centrado en las personas.

Panelista 4: Angela Suárez Lopera.

Gerente de Talento Humano y Servicios Administrativos de la Clínica FOSCAL.

Anglea Suárez Lopera es líder integral en gestión del talento humano, con una sólida formación multidisciplinaria que combina la psicología, el derecho y la administración estratégica. Es psicóloga y abogada de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, especialista en Derecho Laboral y Relaciones Industriales del Externado de Colombia y en Gestión del Desarrollo Humano de la Universidad de La Sabana. Además, cuenta con un MBA de EUDE Business School.

Actualmente se desempeña como Gerente de Talento Humano y Servicios Administrativos de la Clínica FOSCAL, donde lidera procesos clave orientados al bienestar, la eficiencia organizacional y el fortalecimiento de la cultura institucional en un entorno altamente exigente como el de la salud. Su experiencia como asesora jurídica en Ubicar Soluciones SAS. y abogada externa del Instituto de Seguros Sociales, le aporta una visión legal y estratégica que la convierte en una gestora de talento confiable, innovadora y centrada en las personas. Su liderazgo impulsa la productividad con un enfoque humano, ético y alineado con los más altos estándares de calidad organizacional.

Resumen del panel

Como punto de partida la moderadora presentó los resultados preliminares del "Diagnóstico del proceso de empleabilidad en empresas Colombianas" a partir de un sondeo realizado previamente a 67 representantes de las empresas participantes del Congreso LETH 2025. Este sondeo identificó el estado actual de desarrollo e implementación de los procesos que conforman el ciclo de vida del colaborador dentro de las organizaciones, desde su atracción e incorporación, hasta su desarrollo, retención y desvinculación. Con ello se abrió el espacio a tres bloques de la conversación.

Aquí puede consultar el enlace a las diapositivas: https://acortar.link/abPYAA

Bloque 1:
Inspirar desde el liderazgo transformador

Bajo la premisa de que inspirar no es solo motivar, sino que implica habilitar, empoderar y abrir caminos, además de exigir un nuevo tipo de liderazgo, más humano, más consciente, y más comprometido con el bienestar y la inclusión, se desarrolló el primer bloque de preguntas relacionadas con el liderazgo con sentido que incluyeron cuestiones como: ¿Cuáles son las cualidades esenciales de un líder transformador al interior de las organizaciones? ¿Cómo se da la inclusión de los principios de inclusión, diversidad y bienestar en la cultura organizacional? ¿Cuáles son los elementos intangibles que pueden diferenciar para atraer e inspirar talento?

Bloque 2:
Atraer y retener líderes con propósito y coherencia

Teniendo en cuenta que hoy las personas no buscan solo un empleo, sino que buscan una experiencia, un sentido de pertenencia, un lugar donde su propósito personal se alinee con el propósito de la organización, las organizaciones están llamadas a rediseñar su propuesta de valor. Ya no se trata solo de retener, sino de acompañar la evolución del colaborador.

Este bloque estuvo relacionado con las prácticas más efectivas que las empresas tienen para inspirar, desarrollar y retener el talento humano, especialmente en tiempos de cambio o incertidumbre, así como la definición y comunicación del propósito superior en la organización más allá del discurso, que permee a todos los actores.

Bloque 3:
Tecnología con alma: IA, datos y el componente humano

En este bloque se reconoció que la inteligencia artificial puede optimizar procesos, pero el componente humano sigue siendo irremplazable. El reto está en integrar tecno-

logía con empatía. Junto con los panelistas, se examinó la incorporación de la inteligencia artificial en los procesos de selección y gestión del talento humano sin perder ese componente "humano", así como el uso estratégico de los datos para la toma de decisiones.

De este ejercicio, se pudo concluir que es importante el liderazgo que promueva el hacer sentir bien a las personas, un liderazgo donde la equivocación les sea permitida a los líderes como parte de sus procesos de mejora, y que es necesario un liderazgo que empodere con confianza, sin temor a pedir cuentas porque es necesario en el proceso de aprendizaje.

Para establecer el propósito de la organización es importante conocer el propósito de las personas, de sus familias, de allí que el bienestar que se promueva debe ser pensado para el trabajador y para su familia.

Reflexiones finales

En esta segunda edición, el Congreso LETH 2025 permitió evidenciar que la gestión del talento humano en Colombia enfrenta retos, pero también cuenta con oportunidades al integrar al proceso la innovación, la ética y la humanización.

Como resultado de la jornada podemos destacar los siguientes aspectos:

1. **Propósito y cultura:** El ADN de las organizaciones modernas es su propósito, y la cultura debe ser su expresión viva.

2. **Atracción y retención:** El talento no se busca únicamente, se atrae con coherencia, confianza y experiencias significativas.

3. ***Onboarding* y desarrollo:** El compromiso del colaborador se siembra desde el primer día y se fortalece con programas adaptados a sus intereses y potencial.

4. ***Offboarding* respetuoso:** La salida de un colaborador es también una oportunidad para fortalecer la reputación organizacional.

5. **Liderazgo transformador:** Los líderes del futuro son aquellos que inspiran, empoderan y acompañan, integrando tecnología sin perder humanidad.

Finalmente, se reafirma el compromiso con la empleabilidad, el desarrollo del talento y la construcción de organizaciones más humanas, competitivas y sostenibles.

Referencias bibliográficas

Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). (Visitado el 05 de septiembre de 2025). https://hecaa.mineducacion.gov.co. https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/programas

Universidad Santo Tomás (USTA). (24 de octubre de 2024). https://eventossantotobga.ustabuca.edu.co/index.php/congreso-leth2024. Congreso LETH 2024: Fortaleciendo líderes. Transformando organizaciones: https://eventossantotobga.ustabuca.edu.co/index.php/congreso-leth2024

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
BUCARAMANGA
VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1705

JURIDCID
CONSULTORES INTEGRALES EN DERECHO & MEDICINA LABORAL S.A.S

Comfenalco SANTANDER
Se preocupa por ti.

Servicio Público de Empleo