



GERENCIA DE TALENTO HUMANO

PRÁCTICAS GERENCIALES ACTUALES

PRÁCTICAS GERENCIALES ACTUALES

Así como la gestión del talento humano ha experimentado una transformación, las prácticas gerenciales y los estudios sobre liderazgo también han evolucionado. Esto permite a las organizaciones adaptarse a los cambios en el entorno empresarial, tecnológico y social. A continuación, se presentan algunas de las prácticas más relevantes.

Cultura de *riscontro* continuo



Una de las prácticas clave en la actualidad es fomentar una cultura de *riscontro* continuo. Este enfoque se centra en proporcionar y recibir retroalimentación regular y constructiva, lo que permite a los empleados ajustar su desempeño y fortalecer sus habilidades de manera ágil, favoreciendo su desarrollo profesional. Además, mejora la comunicación entre líderes y

colaboradores, fortalece la adaptabilidad organizacional y aumenta el compromiso y la satisfacción laboral, ya que los trabajadores se sienten más valorados.

Para que el *riscontro* sea efectivo, se deben considerar tres aspectos fundamentales: la verdad, la relación y la identidad (Rodríguez y Rodríguez, 2017):

1. **Verdad:** se refiere a la objetividad del *riscontro*. Este debe basarse en hechos y datos verificables, evitando ambigüedades.
2. **Relación:** la percepción del *riscontro* depende de la credibilidad y la autoridad de quien lo proporciona. La confianza en la relación influye en el impacto del mensaje.
3. **Identidad:** recibir *riscontro* puede afectar la autoconfianza y la autoestima, ya que cada persona reacciona de manera diferente según su temperamento.

Existen dos tipos principales de *riscontro*:

- **Positivo (*riscontro* positivo):** refuerza comportamientos, acciones o resultados deseables, aumentando la motivación y el compromiso.
- **Negativo (*riscontro* negativo):** sugiere mejoras en el desempeño. Aunque puede ser difícil de recibir, su propósito es fomentar el desarrollo de habilidades y la identificación de oportunidades de crecimiento.

Ambos tipos de *riscontro* son esenciales en el proceso de aprendizaje y desarrollo. Mientras el positivo motiva y refuerza comportamientos adecuados, el negativo orienta hacia la mejora y el crecimiento profesional. Un equilibrio entre ambos contribuye a crear un entorno de trabajo dinámico y productivo.

Implementación de metodologías ágiles

Otra práctica gerencial relevante es la implementación de metodologías ágiles, las cuales permiten a las empresas responder rápidamente a cambios y desafíos. Estas metodologías, originadas en el desarrollo de software, han sido adoptadas en diversas áreas debido a sus beneficios en términos de flexibilidad, colaboración y adaptabilidad.

Los principios fundamentales de las metodologías ágiles incluyen:

- **Enfoque en el cliente:** priorizar la satisfacción del usuario mediante la entrega continua de valor y la incorporación de su riscontro.
- **Interacción y adaptación:** uso de ciclos de trabajo cortos (sprints) para realizar ajustes en función de los cambios en el entorno o las necesidades del proyecto.
- **Colaboración y comunicación:** fomentar la interacción constante entre los equipos de trabajo y las partes interesadas para alinear objetivos y resolver problemas de manera ágil.
- **Autonomía y autoorganización:** los equipos tienen mayor autonomía para tomar decisiones, lo que aumenta la motivación y la innovación.
- **Mejora continua:** se realizan evaluaciones periódicas para optimizar procesos y aumentar la eficiencia.



Los beneficios de adoptar metodologías ágiles incluyen mayor flexibilidad, mejor calidad en los resultados, reducción de riesgos y mayor compromiso del equipo. Sin embargo, su implementación puede enfrentar desafíos como la resistencia al cambio, la necesidad de formación y la dificultad de escalabilidad en organizaciones grandes.

Mentoría y coaching

El mentoring y el coaching son estrategias clave en el desarrollo del talento humano dentro de las organizaciones. Aunque ambos enfoques buscan el crecimiento profesional, tienen diferencias en su aplicación:

4. **Mentoría:** es un proceso a largo plazo en el que un mentor experimentado guía a un mentee en su desarrollo personal y profesional. Se centra en la transferencia de conocimientos y el aprendizaje basado en la experiencia.
5. **Coaching:** es un proceso estructurado y de corto plazo en el que un coach ayuda a un individuo a alcanzar objetivos específicos a través de la reflexión y el establecimiento de acciones concretas. Se orienta a resultados medibles y al autoconocimiento.

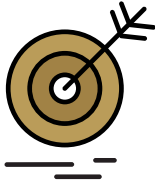
Mentoría organizacional

El mentoring dentro de las organizaciones tiene diversos objetivos, entre ellos:

- **Desarrollo de habilidades:** el mentor facilita el aprendizaje de competencias clave.
- **Orientación profesional:** ayuda a los mentees a definir y alcanzar sus metas.
- **Fomento del liderazgo:** transmite valores y cultura organizacional a futuros líderes.
- **Retención de talento:** aumenta la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Existen diferentes tipos de mentoring organizacional:

- **Formal:** estructurado por la organización con objetivos definidos.
- **Informal:** surge de manera espontánea sin un marco formal.
- **Inverso:** empleados jóvenes guían a colaboradores con más experiencia en temas como tecnología y tendencias actuales.



Los beneficios del mentoring incluyen el desarrollo interno de talento, la mejora de la cultura organizacional y el incremento de la productividad. Para su éxito, es fundamental seleccionar mentores adecuados, definir objetivos claros y establecer mecanismos de evaluación.

Coaching organizacional

Según Méndez (2023), el coaching profesional es una relación estructurada entre un coach y un coachee, cuyo propósito es acelerar el logro de resultados personales y organizacionales.

Este enfoque se caracteriza por:

- **Orientación a resultados:** se enfoca en alcanzar metas concretas.
- **Colaboración:** el coach guía al coachee a descubrir su propio potencial.
- **Autoconocimiento:** se fomenta la reflexión para mejorar el desempeño.

La combinación de mentoring y coaching dentro de una organización fortalece el aprendizaje continuo y el crecimiento profesional. Mientras la mentoría se centra en el desarrollo a largo plazo, el coaching proporciona herramientas específicas para la mejora inmediata.

Las prácticas gerenciales actuales reflejan la necesidad de adaptabilidad y desarrollo continuo dentro de las organizaciones. La cultura de *riscontro* continuo, la adopción de metodologías ágiles y la implementación de mentoría y coaching son estrategias clave para mejorar el rendimiento, fortalecer el liderazgo y fomentar la innovación. Su correcta aplicación permite a las empresas responder con éxito a los desafíos del entorno y generar un impacto positivo en el crecimiento organizacional y el bienestar de sus colaboradores.