

Gestión humana moderna: estrategias para liderar con propósito

Modern human management: strategies for purposeful leadership

Rossy Meza-Hernández

¹Hospital Militar Central, El Ocotal, Francisco Morazán, Honduras.

Contacto: rossymeza17@gmail.com

Capacidades adquiridas: Al finalizar el artículo, los lectores podrán:

- Describir la evolución de la gestión de recursos humanos en el tiempo.
- Describir el papel del nutricionista en el nuevo modelo de gestión de talento humano.
- Describir las características del nuevo modelo de gestión de recursos humanos.

Resumen

La gestión del talento humano en nutrición institucional ha pasado de estar enfocada en el control rígido hacia un modelo que inspira, motiva y transforma. Este nuevo enfoque tiene cinco: liderazgo empático, bienestar integral, desarrollo continuo, cultura y propósito, y tecnología con medición. En este contexto, el nutricionista se debe convertir en un líder que maneje adecuadamente estos cinco pilares. En conclusión, gestionar personas es nutrir con propósito. La combinación del liderazgo empático, el bienestar, la formación continua, la medición basada en datos y el liderazgo adaptativo basados en tecnologías potencia tanto el rendimiento del equipo como el impacto en la atención nutricional.

Palabras clave: gestión humana; liderazgo; nutrición institucional; bienestar laboral; indicadores de gestión.

Abstract

Human talent management in institutional nutrition has shifted from a focus on rigid control to a model that inspires, motivates, and transforms. This new approach has five pillars: empathetic leadership, holistic well-being, continuous development, culture and purpose, and technology with measurement. In this context, the nutritionist must become a leader who effectively manages these five pillars. In conclusion, managing people means nourishing with purpose. The combination of empathetic leadership, well-being, continuous training, data-driven measurement, and adaptive leadership supported by technology enhances both team performance and the impact on nutritional care.

Keywords: human resource management; leadership; institutional nutrition; employee well-being; performance indicators.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano en nutrición institucional ha transitado de un modelo tradicional, enfocado en control rígido y tareas operativas, hacia un liderazgo moderno que inspira, motiva y transforma equipos. Este cambio responde a la creciente evidencia sobre el impacto del bienestar laboral en la calidad del servicio y los resultados institucionales.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, entre el 46% y 65% de los trabajadores en salud reportan niveles de estrés laboral (1). En este contexto, el nutricionista, además de su rol técnico, debe asumir funciones de liderazgo, supervisión y transformación organizacional, promoviendo una cultura que valore tanto a los pacientes como al equipo de trabajo.

El enfoque moderno se sustenta en cinco pilares fundamentales: liderazgo empático, bienestar integral, desarrollo continuo, cultura y propósito, y tecnología con medición. Estos pilares buscan crear entornos más humanos, comprometidos y sostenibles, alineados con las demandas actuales de las instituciones de salud. Como muestran estudios contemporáneos en gestión de recursos humanos en salud, la capacidad de adaptación del sistema de RR. HH. es clave para responder a entornos complejos (2).

Un liderazgo empático cultiva relaciones de confianza y comunicación asertiva, mientras que el bienestar integral cuida del equilibrio físico, emocional y mental del equipo. El desarrollo continuo garantiza capacitación y actualización permanente, lo que permite una respuesta eficaz ante los retos emergentes. La cultura organizacional y el sentido de propósito conectan las tareas diarias con la misión institucional, reforzando el compromiso. En el contexto digital, los líderes en salud también deben incorporar competencias tecnológicas, pues el uso de herramientas digitales y sistemas de gestión exige liderazgo adaptativo (3).

La aplicación del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) se convierte en una herramienta esencial para estructurar procesos de

mejora continua. En particular, la etapa de verificación permite medir el impacto de las acciones ejecutadas a través de indicadores de gestión (KPIs). Entre ellos se destacan: desempeño del personal, compromiso y satisfacción, retención y rotación, formación y desarrollo, reclutamiento, ausentismo y cultura organizacional. Este enfoque coincide con hallazgos del campo hospitalario sobre cómo los hospitales de vanguardia optimizan la asignación y desarrollo de recursos humanos para mejorar eficiencia operacional (4).

Diversos autores en liderazgo organizacional coinciden en que transformar un equipo no consiste únicamente en cumplir metas operativas, sino en inspirar cambios estructurales. Kotter enfatiza que la transformación organizacional exige visión clara, comunicación constante y cultura receptiva al cambio (5). Estas ideas son especialmente relevantes en nutrición institucional, donde los equipos actúan en contacto directo con poblaciones vulnerables y requieren ambientes laborales saludables y proactivos.

Este marco de gestión promueve la construcción de equipos más humanos, comprometidos y eficaces. De este modo, liderar en nutrición institucional deja de ser solo coordinar tareas y se convierte en un proceso de cuidar a quienes cuidan, asegurando un entorno laboral sostenible.

En conclusión, gestionar personas es nutrir con propósito. La combinación del liderazgo empático, el bienestar, la formación continua, la medición basada en datos y el liderazgo adaptativo basados en tecnologías potencia tanto el rendimiento del equipo como el impacto en la atención nutricional.

Recibido el 29 de noviembre de 2025.

Aceptado para publicación el 13 de diciembre de 2025.

Declaración de conflicto de interés: Ninguno

Financiamiento: Este manuscrito no recibió financiamiento externo.

Referencias bibliográficas

1. Organización Mundial de la Salud. Estrés laboral en profesionales de la salud. OMS; 2023.
2. Qin X, Li Y, Liu Y, et al. Human resource management research in healthcare: an overview and future directions. *Hum Resour Health*. 2023;21:14.
3. Laukka E, Brommels M, Suominen T, Kanste O. Leadership in the context of digital health services: a concept analysis. *J Med Internet Res*. 2022;24(4):e27565.
4. Wang X, Zhou S, Li J, et al. Exploring human resource management in the top five hospitals: strategies for operational efficiency. *Front Public Health*. 2024;12:1307823.
5. Kotter J. Liderando el cambio. Harvard Business Review Press; 2012.