



INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS FISCALES

Licenciatura:

Negocios con enfoque en emprendimiento

Estudiante:

Fernando Daniel Aquino Hernández

Catedrático:

Diego Espinosa Pinto

Materia:

Desarrollo y evaluación del talento

Actividad 4:

Rol del liderazgo en la gestión de talento

Fecha:

30 de agosto del 2024

Lugar:

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

En la vida siempre existe un individuo que suele ser el que se encarga de manejar a los demás, tomar las decisiones y velar por el bien de los que están bajo su cargo, eso siempre ha formado parte de la naturaleza, los animales lo hacen, las personas lo hacen y claro, las empresas también lo hacen. El contar con una cabecilla que se encargue de unificar todas las personalidades e ideas para crear una sola y hacerla saber a través del mismo es algo complicado, pero justo, por eso se debe ser calificado para ello, es por eso que los grandes líderes son individuos que son seleccionados por los demás, ya sea por su capacidad, logros, objetividad, fuerza, inteligencia, valor o por su empatía. “Un líder ya nace siendo líder”, escuché eso en una entrevista que le hicieron a un empresario reconocido, eso es cierto, el ser un líder viene de nacimiento, eso quiere decir todos nacemos siendo líderes por naturaleza, pero con el tiempo vamos puliendo esa habilidad o la vamos perdiendo, todos somos líderes, pero unos lo han trabajado más y otros lo han perdido, esto se debe a muchas circunstancias, el entorno, las personas que nos rodean, la cultura, la mentalidad, la familia, los amigos e incluso la sociedad eso ha afectado mucho en la capacidad que se tiene para dirigir a otras personas, eso no quiere decir que se pueda volver a retomar y llegar a ser un gran líder, pero si significa que hay que trabajar en muchas habilidades para ello porque conlleva muchas responsabilidades y obligaciones.

Ahora bien, el liderazgo dentro de una empresa significa más que solo dirigir a un equipo, es crear un entorno en el que los colaboradores puedan desarrollar sus habilidades y explotar su potencial para crecer juntos con la empresa, ocasionando un ganar - ganar entre la empresa y el colaborador con la idea de que ambos tengan éxito, eso es un líder dentro de una empresa. Los líderes son responsables de establecer una visión clara, comunicar expectativas y crear un ambiente que fomente la innovación y compromiso. (Buckingham, 1999).

Esto quiere decir que ser líder implica ofrecer un valor agregado a la corporación y al equipo, es generar un entorno de crecimiento y comodidad mientras se logra los objetivos establecidos, es ser diferente al resto de las personas para innovar creando algo diferente, es formar otros líderes que puedan ayudar a crecer a otras personas, todo eso es parte de un buen líder empresarial, que tiene la visión de crecer junto con su equipo de trabajo, que no ve a las personas como objetos o alguna herramienta, si no, como compañeros que le ayudará a conseguir un objetivo juntos y a la par. Un líder que tiene una buena gestión del talento es capaz de

identificar el potencial de los colaboradores, desarrollar lo más que se pueda sus talentos, retener a las personas de alto valor para evitar que se vayan y generar en ellos compromiso y motivación dentro de la empresa, aunque más allá del trabajo también ayudarlos en su vida personal.

Las competencias que un buen líder debe de tener son la inteligencia artificial para mantenerse a raya ante emociones negativas o situaciones incontrolables en los que más se necesita la calma y la objetividad, una visión estratégica que ayude a ver más allá de lo que está ahora para anticiparse a los cambios y a la competencia, grandes habilidades de comunicación para comunicar de manera clara y empática los mensajes para resolver problemas o alinear al equipo con la visión, capacidad de tomar decisiones rápidas, informadas y acertadas con base en la experiencia que ayuden a mantener un riesgo controlado, también debe contar con la capacidad de adaptarse a los cambios para ser competitivo y mantenerse actualizado ante las diferentes tendencias, crisis y tecnologías que cada vez surgen, entonces, ser un líder realmente es algo que requiere de una capacitación como mejora constante.

Por ejemplo, en el caso de Starbucks cuando Howard Schultz regresó como CEO corrigió todo lo que estaba mal dentro de su negocio, se enfocó en la experiencia del cliente creando así una gran propuesta de valor en la personalización, algo que hizo un boom en las tendencias del status en la industria restaurantera, también cerró tiendas para reestructurar el negocio y enfocarse en la calidad así como en la capacitación de los colaboradores para ofrecer un producto de calidad, en pocas palabras el impacto que tuvo Howard en su negocio fue excepcional, consiguió que su negocio se salvará de la bancarrota y aun así obtuviera una gran rentabilidad.

En conclusión el rol de un líder en la gestión efectiva del talento es importante para el crecimiento y éxito de la empresa, al fin de cuentas un líder debe identificar, desarrollar y retener al talento mientras se consigue motivar e inspirar para que no sea una colaboración monótona y aburrida, además, así se puede crear una ventaja sostenible para la empresa. Es necesario contar con algunas habilidades para que se pueda conseguir el objetivo deseado de manera eficiente y eficaz para facilitar el ambiente y la cultura organizacional que se pretende crear, también cabe recalcar que es importante tomar en cuenta las nuevas tendencias y tecnologías para un liderazgo moderno y al día.

Bibliografía

Schultz, H., & Gordon, J. (2011). *Onward: How Starbucks Fought for Its Life without Losing Its Soul*. Rodale Books.

Groth, A. (2016). How Howard Schultz saved Starbucks. *Business Insider*.

Buckingham, M., & Coffman, C. (1999). *First, Break All the Rules: What the World's Greatest Managers Do Differently*. Simon & Schuster.

Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 19(6), 708-722.