



INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS FISCALES

UNIVERSIDAD:

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS
FISCALES.

MATERIA:

Desarrollo y evaluación del talento

ALUMNO:

Tania Lizbeth Guillen Aguilar

CATEDRATICO:

Diego Espinosa Pinto

ACTIVIDAD:

Rol del liderazgo en la gestión de talento

FECHA:

30/08/24

Introducción

Hoy en día las empresas le están dando el valor a sus empleados, anteriormente las empresas se preocupaban más ya sea por los clientes o a los procesos de la empresa, dejando a un lado el activo más importante “el personal”. Es por eso que ahora las empresas están invirtiendo en saber como gestionar a sus empleados, si bien no solo se trata de organizarlos si no que de darles seguimiento y hacer que se sientan bien en su área de trabajo, para esto necesitamos a un personal aun más capacitado para que pueda llevar de manera estratégica a los colaboradores, a este puesto se le conoce como líder, es por ello que hablaremos de la importancia que tiene el líder dentro de un buen manejo de los colaboradores que contribuye a la empresa.

El rol del líder dentro de una gestión efectiva del talento.

Existen numerosos estudios que demuestran que el foco en las personas genera valor para las empresas. Así, las empresas con mejores prácticas en Liderazgo y Talento obtienen mejores resultados y desempeño financiero. Según un estudio de Gallup, las compañías con mayor nivel de compromiso de sus empleados ven incrementadas sus ventas en un 20%, su rentabilidad en un 21% y su productividad en un 17%. En la misma línea, un estudio de Boston Consulting Group revela un diferencial significativo de desempeño financiero entre compañías. Según sus prácticas de desarrollo de Liderazgo y de gestión del Talento (ej.: reclutamiento, compensación, etc.). Concretamente, las empresas con mejores prácticas en desarrollo de liderazgo presentan un volumen de ventas mayor al doble que el de aquellas con peores prácticas y un nivel de rentabilidad que es prácticamente el doble también. En cuanto a las políticas de gestión del talento ocurre una situación similar. Las empresas con mejores prácticas tienen un nivel de ventas que más que dobla el de aquellas con peores prácticas y también más que doblan su rentabilidad. (empresarios, 2020)

Con base a lo anterior podemos percibir que el rol de ser un líder en la gestión de talento no solo tiene que ver con el personal si no que a medida que tener una buena gestión de ser líder beneficiamos a muchas áreas de la empresa, tenemos a los colaboradores motivados y por ende van a hacer de manera más eficiente su trabajo.

En la actualidad las tendencias y el mercado van cambiando, es por eso por lo que un líder en gestión de talento debe estar capacitado para poder hacer frente a la competitividad, el líder debe desarrollar las estrategias necesarias para retener al talento y para mantenerlo motivado en la empresa. Así podemos ver que no solo debe manejar al personal, sino que también debe ser capaz de desarrollar estrategias para ser un buen líder en la gestión de talento.

¿Qué competencias debe tener un buen líder?

Con lo anterior mencionado podemos ver que no solo se trata de tener una competencia, si no saber manejar varias áreas para tener el control del talento:

- **Adaptabilidad al cambio:** Esta característica debe ser imprescindible para las organizaciones y los jefes departamentales, sobre todo considerando lo rápido con que cambia el mundo actualmente gracias a la tecnología y la globalización en todas sus escalas, por lo que el líder de talento humano debe responder de manera diligente a los cambios en las necesidades del personal, sus motivaciones, las flexibilidades que puedan requerir, entre otras.
- **Buenas relaciones interpersonales y colaborador:** Ser una persona sociable, empática, solidaria y colaborativa genera una excelente imagen del departamento, a la vez que lo proyecta como una unidad de acercamiento para los colaboradores en el caso de tener alguna necesidad o requerimiento particular.
- **Enfoque en el bienestar de los colaboradores:** Los colaboradores de una organización, siempre deben ser una prioridad, por lo que resulta casi obligatorio estar en constante investigación acerca de las carencias o necesidades que estos puedan tener, sus motivaciones personales, satisfacciones, alzas salariales de acuerdo con el mercado, capacitación, y un sinnúmero de factores que deben ser definidos claramente y con una escala de importancia.
- **Eliminación de distancia de poder:** Entre más plana sea la estructura de la organización, mucho mejor, ya que esto ayuda a la eliminación de las jerarquías, distancias innecesarias o superioridades mal fundamentadas, que en la mayoría de los casos nubla la visión de necesidades o requerimientos que deben ser atendidos de manera urgente y que no se comunican rápidamente.
- **Innovación, de mente abierta y creativo:** La creatividad e innovación van de la mano, por lo cual es necesario tener profesionales que encuentren la manera de presentar “lo cotidiano” u “obligatorio” de maneras diferentes, creativa, que impulse al personal a querer ejecutarlo. (Journal, 2019)

Caso de éxito del mundo real

En 2014, Satya Nadella asumió el cargo de CEO de Microsoft, una empresa que, aunque seguía siendo una de las más grandes del mundo, enfrentaba una serie de desafíos importantes. La compañía estaba perdiendo terreno en el mercado de la tecnología móvil y en la nube, y su cultura corporativa estaba percibida como rígida y desactualizada. Lo que llevo a Satya a cambiar algunos aspectos:

Cambio y Liderazgo:

- Transformación Cultural:

Nadella se centró en cambiar la cultura interna de Microsoft, promoviendo una mentalidad de aprendizaje y colaboración en lugar de la competencia interna y la rigidez. Introdujo la idea de "crecimiento de mentalidad", alentando a los empleados a ver los desafíos como oportunidades para aprender y mejorar.

- Enfoque en la Nube:

Bajo su liderazgo, Microsoft pivotó su enfoque hacia el cloud computing, con una inversión significativa en Azure, la plataforma de nube de Microsoft. Este cambio estratégico permitió a la empresa competir eficazmente con Amazon Web Services (AWS) y establecerse como un líder en el mercado de la nube.

- Innovación y Adopción de Nuevas Tecnologías:

Nadella también impulsó la integración de inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes en los productos de Microsoft, lo que resultó en un portafolio más moderno y competitivo.

- Adquisiciones Estratégicas:

Durante su mandato, Microsoft realizó adquisiciones clave, como LinkedIn en 2016, que fortalecieron su presencia en redes profesionales y ofrecieron nuevas oportunidades para la empresa.

Como resultado al cambio:

Microsoft experimentó un crecimiento significativo en sus ingresos y en su capitalización bursátil. La compañía se recuperó y creció, con Azure convirtiéndose en uno de los principales servicios de nube del mercado.

La cultura corporativa se volvió más abierta y colaborativa, lo que mejoró el ambiente de trabajo y la innovación dentro de la empresa.

Conclusión

Con base a lo antes mencionado podemos decir que un buen líder en la gestión de talento es esencial para construir y mantener un equipo motivado, capacitado y comprometido. Su habilidad para alinear el desarrollo del talento con los objetivos estratégicos, junto con su capacidad para escuchar, reconocer y adaptar estrategias, impacta directamente en el éxito y la resiliencia de la organización.

Bibliografía

empresarios, C. d. (Septiembre de 2020). *Liderazgo y Talento*. Obtenido de https://circulodeempresarios.org/app/uploads/2020/09/Liderazgo-y-talento-SEP-2020-v4_1.pdf

Journal, I. R. (12 de julio de 2019). *Rol del líder del área de recursos humanos y su influencia en la* . Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>

Grandes líderes digitales: Satya Nadella, CEO de Microsoft. (2020, April 2). Elife España. <https://elifeenespanol.com/grandes-lideres-digitales-satya-nadella-ceo-microsoft/>