



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

ACTIVIDAD:

Liderazgo

FECHA:

04/11/24

Definición de liderazgo junto con su importancia en la gestión de equipos, así como la de los principales estilos de liderazgo

Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad.

El Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), lo define como las "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos".

Otras definiciones son: -"El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas"

Chiavenato, Idalberto (1993), Destaca lo siguiente: "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".

Importancia en la gestión de equipos

El liderazgo es una pieza clave en la gestión de equipos porque es el factor que guía, motiva y da cohesión al grupo. Un buen líder establece la visión y dirección del equipo, inspirando a cada miembro a trabajar hacia objetivos comunes y brindando el apoyo necesario para que todos puedan dar lo mejor de sí mismos.

La importancia del liderazgo en la gestión de equipos radica en que no solo organiza y asigna tareas, sino que también crea un ambiente en el que cada integrante se siente valorado y escuchado. Un líder eficaz promueve la colaboración, la confianza y la comunicación, factores esenciales para que el equipo funcione de manera armónica y productiva. También es capaz de identificar las fortalezas y áreas de mejora de cada persona, facilitando su desarrollo y crecimiento, lo que fortalece al equipo en general.

Estilos de liderazgo

Los estilos varían según los deberes que el líder debe desempeñar solo, las responsabilidades que desee que sus superiores acepten y su compromiso filosófico hacia la realización y cumplimiento de las expectativas de sus subalternos.

- ✓ **EL LÍDER AUTÓCRATA:** Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión y la guía se centralizan en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control.

- ✓ **EL LÍDER PARTICIPATIVO:** Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico.
- ✓ **EL LÍDER QUE ADOPTA EL SISTEMA DE RIENDA SUELTA O LÍDER LIBERAL:** Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Puede decir a sus seguidores "aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien". Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores.

Menciona con tus palabras la relación entre liderazgo y la gestión de talento, es decir, la forma en la que se lidera y como se atrae, retiene y motiva a los empleados

La relación entre liderazgo y la gestión de talento es fundamental, ya que el liderazgo marca la pauta en cómo se atrae, retiene y motiva al equipo. Un buen líder no solo dirige, sino que inspira y crea un ambiente en el que cada persona se siente valorada y motivada a dar lo mejor de sí.

Al liderar, es clave construir una cultura en la que el talento quiera quedarse, donde cada individuo pueda crecer y desarrollarse. Los líderes deben ser empáticos y tener una visión clara para reconocer el potencial de cada persona, guiándolos hacia roles donde puedan brillar. Además, un líder que se comunica de forma abierta y escucha a su equipo fomenta un ambiente de confianza, lo cual es esencial para que los empleados se sientan comprometidos y motivados.

Así, la gestión de talento se beneficia cuando el liderazgo se enfoca no solo en resultados, sino en el crecimiento y bienestar de su equipo, logrando que las personas no solo quieran trabajar ahí, sino que encuentren sentido en lo que hacen.

Bibliografía

(N.d.). Micentroeducativo.Pe. Retrieved November 4, 2024, from https://www.micentroeducativo.pe/2011/docente/fileproject/file_docentes/180bi_e1f40f.pdf