



**INSTITUTO NACIONAL  
DE ESTUDIOS FISCALES**

**Licenciatura En Negocios Con Enfoque En Emprendimiento**

***Materia: Desarrollo Y Evaluación Del Talento***

***Docente: Diego Espinosa Pinto***

***Alumno: Natanael Emiliano Muñoz Ochoa***

***Actividad: Tarea “Liderazgo”***

***Tuxtla Gutiérrez Chiapas***

***04/Noviembre/2024***

## **Liderazgo**

El liderazgo se define como la capacidad de influir, motivar y guiar a un grupo de personas hacia el logro de metas comunes, en el contexto de la gestión de equipos, el liderazgo es crucial porque establece la dirección, inspira confianza y crea un entorno donde los miembros pueden colaborar efectivamente. Un buen líder fomenta la comunicación, gestiona los conflictos y asegura que cada miembro del equipo tenga las herramientas y motivación necesarias para desempeñarse al máximo, esto contribuye a un ambiente de trabajo positivo y mejora el rendimiento general del equipo.

### **Tipos De Liderazgo:**

- **Liderazgo autocrático**

El líder toma todas las decisiones sin consultar al equipo.

Se enfoca en el control y la dirección.

Es eficaz en situaciones donde se requiere tomar decisiones rápidas, pero puede reducir la moral y la creatividad.

- **Liderazgo Democrático (Participativo)**

El líder involucra al equipo en la toma de decisiones.

Fomenta la colaboración y da voz a los miembros del equipo.

Promueve la motivación y el compromiso, pero puede ser lento en situaciones de urgencia.

- **Liderazgo Transformacional**

Se centra en inspirar y motivar al equipo para lograr grandes cambios.

Los líderes transformacionales son visionarios que impulsan la innovación.

Este tipo de liderazgo es ideal para equipos creativos y dinámicos.

- **Liderazgo Laissez-faire (Delegativo)**

El líder otorga libertad total al equipo para tomar decisiones y realizar su trabajo.

Funciona bien con equipos altamente competentes y autónomos.

Puede generar problemas de dirección y coordinación si no se supervisa adecuadamente.

- **Liderazgo Transaccional**

Basado en un sistema de recompensas y castigos para motivar al equipo.

Se enfoca en el cumplimiento de tareas y el logro de objetivos a corto plazo.

Es útil en entornos que requieren estructura y orden, pero limita la creatividad.

- **Liderazgo situacional**

El líder adapta su estilo según la situación y las necesidades del equipo.

Implica cambiar entre los diferentes estilos de liderazgo según el contexto.

Es flexible y puede mejorar el rendimiento al ajustar el enfoque a las capacidades de cada miembro.

- **Liderazgo Servicial**

El líder se centra en servir a su equipo, priorizando su bienestar y desarrollo personal.

Fomenta la empatía, la escucha activa y el crecimiento individual.

Este estilo es ideal para crear una cultura de apoyo y compromiso a largo plazo.

- **Liderazgo carismático**

El líder inspira al equipo con su personalidad y visión, generando lealtad y motivación.

Los líderes carismáticos son influyentes y movilizan a su equipo hacia metas ambiciosas.

Puede crear dependencia, y la ausencia del líder puede afectar el rendimiento del equipo.

- **Liderazgo burocrático**

Basado en normas, políticas y procedimientos estrictos.

Es útil en entornos que requieren precisión y cumplimiento estricto de normas (ej. salud o finanzas).

Este estilo asegura consistencia, pero puede inhibir la innovación y la flexibilidad.

La relación entre el liderazgo y la gestión del talento es fundamental, ya que la forma en que un líder dirige afecta directamente la atracción, retención y motivación de los empleados, un liderazgo efectivo crea un ambiente positivo donde los empleados se sienten valorados, lo que facilita su compromiso y permanencia en la organización, al inspirar y guiar a los empleados, los líderes no solo potencian sus habilidades, sino que también los motivan a alcanzar su máximo potencial, generando lealtad y satisfacción. Los líderes que priorizan el desarrollo y bienestar del talento logran equipos más motivados y productivos, lo cual beneficia tanto al personal como a la empresa.