



Licenciatura en Negocios

Materia: Desarrollo y Evaluación de Talento.

Alumna: Joana Monserrat Rivera

Tarea: Ensayo Rol del liderazgo en la gestión de talento.

Introducción.

El liderazgo efectivo en la gestión del talento es crucial para el éxito de cualquier organización. Martha Alles, en sus escritos, destaca que el papel principal de un líder no es solo supervisar tareas o alcanzar objetivos inmediatos, sino también identificar y cultivar el potencial de cada miembro del equipo. Un buen líder se preocupa por proporcionar las herramientas y el ambiente necesarios para que sus colaboradores crezcan profesionalmente, creando un entorno donde se sientan valorados y motivados para aprender y mejorar. Para lograr esto, Alles identifica una serie de competencias esenciales, como la comunicación efectiva, la empatía, la adaptabilidad y la integridad. Estas habilidades no solo ayudan a alinear a los equipos con los objetivos organizacionales, sino que también inspiran un cambio positivo y un crecimiento continuo. Un ejemplo real de liderazgo transformador es el caso de Howard Schultz en Starbucks, quien aplicó estos principios para llevar a la empresa de una pequeña cadena local a un gigante global.

Martha Alles subraya que uno de los principales roles de un líder es gestionar el talento de manera que cada miembro del equipo pueda alcanzar su máximo potencial. Esto implica más que identificar a los empleados con más habilidades; también se trata de proporcionarles las herramientas y el ambiente adecuado para que crezcan profesionalmente.

Un líder efectivo entiende que su trabajo no es solo asegurarse de que las tareas se cumplan, sino también motivar e inspirar a su equipo. Esto significa crear un ambiente donde las personas se sientan valoradas y tengan oportunidades para aprender y desarrollarse. Un buen líder da feedback de manera constructiva, establece metas claras, y fomenta una cultura de mejora continua. Además, es capaz de adaptarse a las necesidades individuales de sus colaboradores, reconociendo sus talentos únicos y ayudándoles a mejorar en las áreas donde lo necesiten. Para ser un líder que gestione bien el talento, Martha Alles identifica varias competencias clave que son esenciales.

Estas habilidades son fundamentales para influir positivamente en el equipo y asegurar que todos trabajen alineados con los objetivos de la organización:

- **Comunicación efectiva:**

La comunicación es vital para un buen liderazgo. Un líder debe poder expresar sus ideas y expectativas claramente, además de saber escuchar a su equipo. La comunicación efectiva no solo se trata de hablar, sino de asegurarse de que el mensaje sea entendido y de crear un espacio donde los miembros del equipo se sientan cómodos compartiendo sus opiniones y preocupaciones.

- **Empatía y Sensibilidad:**

Un líder empático crea un ambiente de trabajo positivo y genera confianza, lo que es fundamental para el éxito del equipo.

- **Habilidad para Motivar e Inspirar:**

Más allá de las recompensas materiales, un líder debe saber cómo motivar a su equipo reconociendo sus logros y alentando su desarrollo personal y profesional. Inspirar a otros a dar lo mejor de sí mismos es una de las cualidades más valiosas de un líder.

- **Adaptabilidad:**

La adaptabilidad es crucial en el entorno laboral actual, que está en constante cambio. Un buen líder debe ser capaz de ajustarse a nuevas situaciones y desafíos, y estar dispuesto a cambiar de estrategia cuando sea necesario.

(El Rol del Jefe, s. f.)

- Toma de Decisiones:

Un líder debe ser capaz de tomar decisiones rápidas y acertadas. Esto no solo requiere una buena comprensión de la situación, sino también la capacidad de asumir la responsabilidad por las decisiones tomadas, sean cuales sean sus resultados.

- Desarrollo de Talento:

Un líder efectivo se enfoca en el crecimiento de su equipo. Esto implica identificar oportunidades de desarrollo, proporcionar capacitación adecuada y actuar como mentor. Un líder que se dedica al desarrollo del talento crea un equipo más fuerte y preparado para enfrentar futuros desafíos.

- Integridad y Ética:

La integridad es la base de un buen liderazgo. Un líder debe actuar con ética, siendo un ejemplo de honestidad y responsabilidad para su equipo. Esto no solo fomenta un ambiente de trabajo sano, sino que también inspira respeto y confianza. *(El Rol del Jefe, s. f.)*

El caso de éxito de Howard Schultz

Se convirtió en CEO de Starbucks en 1987, fue fundamental para transformar la compañía de una pequeña cadena de tiendas de café en Seattle a un líder global en la industria del café. Bajo su liderazgo, Schultz implementó cambios estratégicos clave que llevaron a un crecimiento significativo y a una reestructuración completa de la empresa. Se centró en crear una experiencia única para el cliente, expandió rápidamente la presencia de Starbucks a nivel internacional, y desarrolló una fuerte cultura organizacional que valoraba a los empleados. Además, Schultz impulsó iniciativas de responsabilidad social y sostenibilidad, alineando la marca con valores éticos y comunitarios. Durante la crisis financiera de 2008, Schultz regresó como CEO y lideró la recuperación de la compañía mediante el cierre de tiendas no rentables, la renovación de las existentes y una mayor inversión en la calidad del producto y en la formación de empleados. Su enfoque innovador y adaptable fue un factor decisivo en la revitalización y el éxito continuo de Starbucks (Schultz, 2011).



STARBUCKS

Conclusión.

El liderazgo efectivo en la gestión del talento es crucial para el éxito de cualquier organización. Martha Alles, en sus escritos, destaca que el papel principal de un líder no es solo supervisar tareas o alcanzar objetivos inmediatos, sino también identificar y cultivar el potencial de cada miembro del equipo. Un buen líder se preocupa por proporcionar las herramientas y el ambiente necesarios para que sus colaboradores crezcan profesionalmente, creando un entorno donde se sientan valorados y motivados para aprender y mejorar. Para lograr esto, Alles identifica una serie de competencias esenciales, como la comunicación efectiva, la empatía, la adaptabilidad y la integridad. Estas habilidades no solo ayudan a alinear a los equipos con los objetivos organizacionales, sino que también inspiran un cambio positivo y un crecimiento continuo. Un ejemplo real de liderazgo transformador es el caso de Howard Schultz en Starbucks, quien aplicó estos principios para llevar a la empresa de una pequeña cadena local a un gigante global.