

# LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

EL CONCEPTO DE LIDERAZGO Y  
GESTIÓN DE EQUIPOS QUE PUEDEN  
MANTENER EL CAMBIO INNOVADOR



# CONTENTS

Expected Learning Outcomes _____	<b>4</b>
Self-Reflection Exercise _____	<b>5</b>
Introduction To The Principles Of Creativity _____	<b>6</b>
The Methods And Tools Of Creative Thinking _____	<b>10</b>
The Role Of Creativity In The Circular Economy _____	<b>13</b>
Design Thinking As Tool For Problem Solving And Developing Creativity _____	<b>16</b>
Inspiring Examples Of Created Products Where Creativity Took An Important Role _____	<b>21</b>
Final Assessment Task _____	<b>25</b>
Final Test _____	<b>29</b>
Further Reading And Resources _____	<b>31</b>



# INTRODUCCIÓN

Este video presenta el concepto de liderazgo y gestión de equipos que pueden mantener un cambio innovador.



# RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS

<b>CONOCIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conocimiento de nuevos estilos de liderazgo y habilidades que permitan a los emprendedores de la economía circular y la industria 4.0 tener éxito</li><li>• Conocimiento de los elementos clave de las competencias de Management 4.0 y su aplicación a la economía verde</li><li>• Conocimiento del desarrollo de equipos en un entorno innovador, generando propósito compartido y apoyando la experimentación. <a href="https://archive.ellenmacarthurfoundation.org/explore/make-a-circular-economy-pitch-in-your-organisation">https://archive.ellenmacarthurfoundation.org/explore/make-a-circular-economy-pitch-in-your-organisation</a></li></ul>
<b>HABILIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compare y contraste estilos de liderazgo nuevos y antiguos.</li><li>• Evaluar cómo las habilidades de 'Gestión 4.0' pueden apoyar un negocio de economía circular</li><li>• Describir métodos para involucrar a los miembros del equipo, asignar y administrar los roles del equipo y apoyar la experimentación.</li></ul>
<b>ACTITUDES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Disposición para adoptar nuevos estilos de liderazgo y habilidades que los conviertan en líderes efectivos de la economía circular.</li><li>• Comprender y aplicar las habilidades de Management 4.0 dentro de la economía circular.</li><li>• Disposición para empoderar y unir equipos para obtener apoyo para una nueva idea o proceso.</li></ul>







## EJERCICIO DE AUTORREFLEXIÓN

Complete el ejercicio de autorreflexión para evaluar sus conocimientos sobre liderazgo y gestión de equipos. Son solo cinco preguntas, cuidado, hay preguntas donde las respuestas correctas son más de una.

[Haga clic aquí para ver el ejercicio.](#)



**NUEVOS ESTILOS DE  
LIDERAZGO Y HABILIDADES  
QUE PERMITEN QUE LOS  
EMPREENDEDORES DE LA  
ECONOMÍA CIRCULAR Y LA  
INDUSTRIA 4.0 TENGAN ÉXITO**

*“Hay una diferencia entre ser líder y ser jefe. Ambos se basan en la autoridad. Un jefe exige obediencia ciega; un líder gana su autoridad a través de la comprensión y la confianza”.*

(Klaus Balkenhol)

El liderazgo como parte integral en las empresas e industrias, consiste desde el inicio de todas las actividades empresariales. Las circunstancias específicas hacen que los cambios sean inevitables; Se pide a los líderes que inicien y dirijan el cambio. Cuando todo el planeta y el medio ambiente piden un cambio, el desafío del liderazgo está en el nivel más alto y requiere acciones sostenibles y unificadas para realizar el cambio. Los estilos de liderazgo deben evolucionar para crear negocios social, ambiental y financieramente sostenibles. Las habilidades de comunicación, empoderamiento y compromiso son absolutamente vitales para estos nuevos estilos. Además, a medida que la Cuarta Revolución Industrial (industria 4.0) transforma los lugares de trabajo y cambian las expectativas de los empleados y consumidores, también se necesita que los líderes cambien.

¿A qué te refieres con Revolución Industrial (industria 4.0)? Industria 4.0, en referencia a la “Cuarta Revolución Industrial”, representa el uso de tecnologías contemporáneas para mejorar la eficiencia operativa. Desde una perspectiva de evolución tecnológica, el desarrollo de la industrialización avanza hacia la Industria 4.0 con la aplicación de modernas tecnologías de la información y la comunicación. La Industria 4.0 está conectada con la integración de Internet de las cosas, computación en la nube y análisis de big data, automatización de la industria, redes de datos y tecnologías de fabricación contemporáneas. En la práctica, se espera que el uso de tecnologías relacionadas con la Industria 4.0 facilite mejoras fundamentales en los procesos industriales desde el diseño del producto hasta la fabricación y entrega, y el establecimiento de fábricas inteligentes.



Por lo tanto, las organizaciones “deberían desarrollar habilidades y medir el liderazgo de manera que ayuden a los líderes a navegar de manera efectiva por una mayor ambigüedad, hacerse cargo del cambio rápido y comprometerse con las partes interesadas externas e internas”. Estamos viendo que los estilos de liderazgo comienzan a cambiar del estilo de ‘mando y control’ del pasado a nuevas formas de liderazgo, impulsadas no solo por la tecnología sino también por los cambios demográficos y las expectativas de los empleados y clientes. Dependiendo de cómo el líder intente ejecutar el cambio, las personas pueden seguirlo con pasión o no. En algunos casos, el líder debe hacer que la gente lo siga, es ineludible debido a un objetivo mayor que no solo está influyendo en nuestra vida comercial diaria, sino también en todo el planeta y las generaciones futuras. Como consecuencia,

Existe la opinión de que el liderazgo colaborativo y la colaboración efectiva son una necesidad para que logremos nuestros objetivos circulares. Crear una cultura de trabajo en la que todos trabajemos en la misma dirección, independientemente de la función o el país en el que trabaje, es un requisito previo para el éxito. Llegar allí exigirá líderes con las habilidades adecuadas que sean parte del viaje del cambio. Como líder, debe comprender que todas las personas reaccionan de manera diferente, al cambio, por ejemplo, y que reconocer y manejar ese hecho, y percibir diferentes necesidades, es un requisito previo para un buen liderazgo. Un clima de trabajo colaborativo se basa en que todos los empleados se responsabilicen de sí mismos y entiendan lo que se acepta y lo que no se acepta en la cultura corporativa, y también actúan de acuerdo con las normas vigentes.





Además, estamos viendo un enfoque cada vez mayor en los estilos de liderazgo “inclusivo”, “cotidiano” y “diverso”. También hay muchos comentarios sobre el crecimiento de los “líderes digitales”: líderes expertos en tecnología que adoptan las tecnologías de forma temprana y aumentan constantemente su propia comprensión.

de la tecnología para aprovechar las oportunidades digitales, de datos e inteligencia artificial. A medida que la inteligencia artificial se vuelva más sofisticada, comenzará a tomar o ayudar a tomar decisiones que tienen un mayor impacto en la vida de las personas. Esto planteará desafíos éticos a medida que las personas se adapten al papel más importante y prominente de la toma de decisiones automatizada en la sociedad. A medida que aumenta la presencia de la tecnología en el lugar de trabajo, parece cada vez más probable que las cualidades humanas, como la inteligencia emocional, la intuición y la colaboración, se conviertan en ingredientes vitales para crear una organización exitosa y próspera. Ya existen preocupaciones sobre posibles sesgos en la toma de decisiones algorítmicas en la sociedad y los problemas éticos con la inteligencia artificial pueden tener un impacto significativo en la marca y la reputación de una empresa, y en la vida del personal. clientes y partes interesadas más amplias. Muchos líderes ya son conscientes de estas preocupaciones. Una encuesta de 2018 realizada por Deloitte encontró que el 32% de los líderes empresariales en los EE. UU. clasificaron los problemas éticos como uno de los tres principales riesgos de la inteligencia artificial.



**¿CÓMO LAS HABILIDADES  
DE 'GESTIÓN 4.0' PUEDEN  
APOYAR UN NEGOCIO DE  
ECONOMÍA CIRCULAR?**

La gestión de equipos se refiere a las diversas actividades que unen a un equipo acercando a los miembros del equipo para lograr los objetivos establecidos. Para los miembros del equipo, su equipo debe ser su prioridad y todo lo demás debe pasar a un segundo plano. Deben estar muy centrados en sus objetivos. Con el uso de tecnologías modernas, redes integradas, comunicación en la nube y otras plataformas, la gestión también vio un aumento en la calidad, revolucionando la forma en que se administran las empresas. La gestión 4.0 forma parte de la Cuarta Revolución Industrial, que se caracteriza por la incorporación de elementos digitales para transformar la industria. Es una respuesta a las nuevas demandas gerenciales, asegurando la recolección de datos en tiempo real para una toma de decisiones más efectiva. En esencia, Management 4.0 se centra en dos principios fundamentales: modernización de la industria a través de la tecnología y la observación del comportamiento del cliente. La intersección de estos conceptos le permite administrar su negocio de manera más estratégica, además de permitir formas más creativas e innovadoras de generar ingresos.

La gestión 4.0 es un camino natural hacia la transformación digital, implementando soluciones más complejas en las rutinas comerciales. Hay algunas ventajas que pueden respaldar un negocio de economía circular:

- Más agilidad y decisiones seguras
- Mayor rentabilidad, como resultado de elecciones más estratégicas para su negocio.
- Productos finales con más valor añadido
- Ventajas competitivas del mercado
- Experiencia del cliente mejorada
- Mejora en la relación entre directivos y equipos



La gestión 4.0 se basa en los principios esenciales que acompañan los cambios de esta nueva generación de la industria. Poner al cliente en primer lugar a la hora de tomar decisiones, ofreciendo un servicio omnicanal y reconociendo el valor de la automatización. ¿Qué principios guían la Gestión 4.0? La respuesta es:

1. Centrada en el cliente. La relación entre consumidores y marcas ha cambiado. Los clientes son más activos y tienen un papel directo en todo el proceso de producción. Además, tienen una influencia real en el proceso de compra de otros clientes.
2. Diversificación de canales. Atender a los clientes en diferentes canales ya no es una ventaja competitiva, sino una necesidad empresarial.
3. Automatización. La automatización es otro punto que se ha vuelto accesible y adoptado por muchos tipos diferentes de empresas. Con tecnologías automatizadas, las empresas pueden optimizar las tareas operativas e invertir el conocimiento de los equipos en actividades estratégicas.
4. Análisis de los datos. La gestión 4.0 se basa íntegramente en datos. Con información concreta, puede decidir dónde y cómo invertir sus recursos, así como mejorar la gestión de su negocio.
5. Equipos de alto rendimiento. El uso combinado de automatización y datos garantiza el crecimiento del rendimiento de su capital humano. Los equipos tienen más tiempo para invertir en innovación, mientras que las actividades operativas son realizadas por máquinas y sistemas tecnológicos. Además, puede mejorar su enfoque de ventas basado en información valiosa sobre el mercado y los clientes.
6. Integración de sectores. Las tecnologías de Industria 4.0 también aseguran la integración de diferentes sectores empresariales, con el resultado de que todos trabajan con un enfoque en los mismos objetivos y estrategias.





En conclusión, se identifican tres categorías principales para clasificar las habilidades y competencias básicas de Management 4.0 que pueden respaldar un negocio de economía circular. En primer lugar, las competencias técnicas que comprenden todos los conocimientos y habilidades relacionados con el trabajo, por ejemplo, habilidades de medios, habilidades de codificación, gestión del conocimiento y estadísticas dominio. Las habilidades técnicas son habilidades que un individuo adquiere a través de la práctica y el aprendizaje. En segundo lugar, todas las habilidades y destrezas para el problema general son la resolución de problemas y la toma de decisiones, por ejemplo: habilidades analíticas y de investigación, resolución de conflictos y problemas, creatividad. Se centran en la capacidad de tomar decisiones comerciales y liderar a los subordinados dentro de una empresa, incluida la capacidad, las tácticas de negociación y el comportamiento de respuesta. En tercer lugar, las competencias sociales que incluyen los valores sociales de un individuo, motivaciones, por ejemplo: capacidad de transferencia de conocimientos, dotes de liderazgo, capacidad de trabajo en equipo. Habilidad social en la que las expectativas de interacción futura con se construyen otros, y sobre la base de los cuales se desarrollan las percepciones individuales de su propio comportamiento.



# **NUEVOS Y VIEJOS ESTILOS DE LIDERAZGO**

Al observar el desarrollo del Movimiento de Economía Circular, es necesaria una visión más profunda del marco teórico para comprender las decisiones tomadas en el pasado. Naturalmente, el Movimiento de Economía Circular recibió la mayor atención debido a la conciencia económica y de reciclaje en los últimos años. Sin embargo, los temas que probablemente tuvieron mayor influencia para avanzar hacia una Economía Circular son el Liderazgo, ya que requiere un liderazgo fuerte, decisiones correctas y personas a las que seguir para lograr el cambio.

En la literatura, existen muchas teorías de liderazgo diferentes. Aquí, en este artículo, el enfoque se centrará en la “Teoría del gran hombre”, la “Teoría de la contingencia” y la “Teoría de la transformación”. Para muchas empresas fundadas hace años y que aún existen, las diferentes teorías de liderazgo pueden reflejar los estilos de liderazgo del pasado. Al principio de la fundación, un gran hombre tuvo la visión de crear, o en este caso fue alguien que inició el movimiento. A lo largo de los años, a medida que crecía la empresa o la industria, era inevitable que la organización abriera.

Ser flexible a las influencias ambientales. La teoría de la transformación dice que las habilidades motivacionales de los líderes permitirán que su personal crezca, lo que podría resultar en el deseo de autorrealización, libertad y flexibilidad. En este contexto, serán las habilidades motivacionales de las personas, empresas u organizaciones para posibilitar las innovaciones.



La teoría del gran hombre. Nacida y fundada en el siglo XIX, la "Teoría del Gran Hombre" explica a los líderes como Grandes Hombres, como héroes carismáticos, como personas capaces de cambiar la historia. "Los héroes ciertamente tienen sus usos. Capturan la imaginación, revelan posibilidades y reúnen simpatías. Ellos inspiran". La sola presencia de un gran hombre es suficiente para motivar a otras personas. Aplicando en un entorno empresarial moderno, un gran hombre puede ser un carismático fundador de una empresa, que es capaz de atrapar personas, o un director de ventas activo y sólido que es el que atrae a su personal de ventas.

Teoría de la contingencia. Según la palabra "contingencia", esta teoría considera que los factores ambientales que influyen son los principales impulsores de la toma de decisiones y el liderazgo. No hay mejores prácticas en general, pero puede haber mejores prácticas para casos o circunstancias. La esencia de esta teoría del liderazgo podría ser: establecer los pasos correctos en el momento correcto. organización como un organismo abierto, que debe interactuar y lograr una relación adecuada con ese entorno, es decir, la organización debe ser flexible para adaptarse a los posibles cambios en el entorno. Este enfoque puede verse de alguna manera como controvertido para la Teoría del Gran Hombre, ya que esta teoría ve al líder como la razón del éxito o el fracaso, y no como los factores que influyen desde el exterior. El comportamiento del personal en términos de nivel de estrés, apoyo del líder y del grupo puede variar de una situación a otra,



El liderazgo transformacional se puede aplicar cuando se trata de aumentar la participación y la motivación en los equipos y para identificar una necesidad potencial de cambio. En contraste con el liderazgo transaccional, donde las recompensas son los principales incentivos para el esfuerzo, el líder transformacional trata de motivar típicamente a través del carisma, la inspiración, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, lo que se traduce en un mayor rendimiento del personal. Este modelo podría ser muy moderno, ya que en un entorno empresarial común en los últimos años, la motivación y el crecimiento del personal es clave para el éxito. Sin embargo, esta teoría también se puede vincular a la teoría del gran hombre, donde a un individuo se le ocurrió una idea y otros la siguieron.







El liderazgo y la cultura de la empresa deben adoptar y recompensar la innovación circular porque los modelos circulares requieren un replanteamiento fundamental de cómo las empresas crean valor. Los estilos de liderazgo mencionados anteriormente influyeron en el nuevo liderazgo que tiene un enfoque circular; y si una organización desea competir en calidad e innovación como un arma estratégica importante en el futuro, entonces es muy importante asegurarse de que es importante tener líderes que tengan habilidades como el pensamiento creativo, saber cómo comunicarse y trabajar como un equipo. Además de eso, deben tener conocimiento de las nuevas tecnologías, es decir, los sistemas de producción ciberfísicos y combinarlo con las mejores prácticas de gestión de calidad, donde sus decisiones se basarán en Big Data. Además, deben adquirir conocimientos sobre las nuevas tecnologías, según vayan apareciendo. Debe saber motivar a sus equipos de trabajo, estar abierto al cambio, saber tomar decisiones y sobre todo, debe saber gestionar los conflictos y tiene que entender cómo controlar sus propias emociones. También se debe tener en cuenta que en el futuro, el intercambio de ideas tendrá prioridad sobre el intercambio de bienes. Deben tener la capacidad de adaptarse a los cambios y desafíos que se presenten.

# **MÉTODOS PARA INVOLUCRAR A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO, ASIGNAR Y ADMINISTRAR LOS ROLES DEL EQUIPO Y APOYAR LA EXPERIMENTACIÓN**

Es fundamental crear un espacio en el que el equipo de la empresa se sienta feliz con su trabajo, capaz de ser creativo y mantenerse encaminado. El trabajo en equipo involucra a un grupo de personas que se unen, toman decisiones y trabajan hacia una meta común. Todos en el equipo tienen la responsabilidad de cumplir y ayudar a mantener al equipo en el buen camino. Dirigir un equipo es difícil y requiere un liderazgo fuerte. La gestión de equipos se refiere a las técnicas involucradas en liderar un grupo de individuos y ayudarlos a realizar sus tareas. La gestión de equipos implica:

- Gestión de la comunicación
- El establecimiento de metas
- Delegación
- Gestión del rendimiento del equipo
- Manejo de conflictos

Cinco consejos para la gestión eficaz de equipos y algunos métodos para involucrar a los miembros del equipo, asignar y gestionar los roles del equipo para apoyar la creatividad y la experimentación:

1. **Transparencia:** los entornos de trabajo creados en torno a la transparencia y la responsabilidad acercan a los equipos. Inspiran confianza en el liderazgo, fomentan la apertura y la colaboración y permiten una resolución de problemas más rápida. Con una comunicación abierta y constante, su equipo se sentirá seguro en un espacio seguro para contribuir con ideas y ser creativo. Marc de Grandpre, vicepresidente sénior de marketing de KIND Healthy Snacks, está de acuerdo en que la transparencia y la autenticidad en el lugar de trabajo





son muy importantes. Él dice: “¿Cómo puede su empresa aprender, crecer y tener éxito si las personas tienen miedo de ser ellas mismas, expresar sus opiniones y mostrar genuinamente que se preocupan por la marca y el equipo? Hacer que la empresa se convierta en una especie de espacio seguro permite que fluyan ideas brillantes y que los problemas de su empresa se marquen y aborden de frente.” No siempre es fácil establecer las funciones y responsabilidades claras que se necesitan para formar un equipo transparente. Los tableros de proyectos compartidos de la herramienta ayudan a mantener una visión general clara de los proyectos y responsabilidades: [https://www.meistertask.com/?r\\_campaign=busi-simple-team-management&ga=2.108732034.1899088762.1664402240-590171770.1664402240](https://www.meistertask.com/?r_campaign=busi-simple-team-management&ga=2.108732034.1899088762.1664402240-590171770.1664402240)

2. Mantenga la comunicación fluida. La comunicación es el secreto para asegurarse de que el tema de la empresa haga el trabajo. Los líderes de una empresa deben aspirar a crear un entorno en el que todos los empleados puedan brindar comentarios honestos y constructivos. Los miembros del equipo deben sentirse cómodos expresando sus preocupaciones y comunicándose entre sí. Dirigir un equipo significa construir una cultura de trabajo en equipo. Esta es una habilidad básica de gestión de equipos que es necesario desarrollar. Dado que el trabajo en equipo depende de la comunicación, es importante brindar a los equipos las herramientas que necesitan para trabajar juntos. Y hay muchas herramientas de comunicación, por ejemplo, whatsapp, Slack, Google Hangouts, Google Meets y muchas otras.



3. Proporcione retroalimentación regular. La gestión eficaz del equipo significa una mejor colaboración. Brindar retroalimentación a los miembros del equipo es una de las mejores maneras en que puede ayudarlos a desarrollarse. Jean-François Manzoni, profesor de Liderazgo y Desarrollo Organizacional en IMD International, explica: “Le haces un mal servicio a tu estrella si no la ayudas a descubrir cómo puede seguir creciendo”. Si identifica áreas de mejora, es una buena oportunidad para compartir comentarios constructivos. Dar retroalimentación puede ser difícil, pero es una parte esencial de la gestión eficaz del equipo.
4. Fomente la colaboración y confíe en su equipo. Para lograr un buen equilibrio, anime a su equipo a adoptar la colaboración creativa. Aproveche al máximo los diferentes conjuntos de habilidades de los miembros del equipo asegurándose de que todos estén al tanto de los proyectos en curso. De esa manera, los miembros del equipo pueden participar para colaborar donde sea que sientan que pueden aportar valor. Una herramienta de administración de tareas le permite realizar un seguimiento del estado de la tarea y el progreso del proyecto. Algunos ejemplos de herramientas de gestión: <https://www.scoro.com>; <https://monday.com/>; <https://clickup.com/>. Y hay una descripción general de las 23 mejores soluciones de gestión de tareas en 2022: <https://clickup.com/blog/software-de-gestion-de-tareas/>
5. Apoyar la creatividad y la experimentación. Una guía de liderazgo eficaz para nutrir la creatividad de su equipo de alto rendimiento y empoderarlos para que se comprometan e inspiren. La experimentación es una



de las muchas maneras de liderar un equipo y viene con varias responsabilidades y tácticas. Los líderes creativos adoptan el proceso de pensamiento de diseño para la resolución innovadora de problemas debido a su naturaleza iterativa. El pensamiento de diseño no es solo una forma de encontrar una solución para aplicaciones de diseño complicadas, sino que también se puede aplicar a nuestra vida diaria. La esencia del pensamiento es alentarnos con la experimentación y las iteraciones. Si somos capaces de aplicar conceptos de pensamiento de diseño para resolver problemas complejos, deberíamos poder aplicar eso en nuestro estilo de liderazgo.



# **ALGUNOS EJEMPLOS E HISTORIAS INSPIRADORAS**



A veces se necesitan ejemplos, consejos e historias inspiradoras de empresas exitosas de liderazgo efectivo en una economía circular.

**1. Historia de cómo transformar la empresa en un enfoque más circular y esto puede hacerlo un líder persistente creativo:** “¡No hay tal cosa como desperdicio! En NS, estamos bien encaminados hacia cero desperdicio para 2030. Actualmente, el 99 % de nuestros trenes se reutilizan. Pero esto no es una tarea fácil. Los pisos de trenes de 20 años de antigüedad se eliminaron como desechos. No pensé que esto fuera correcto, así que comencé a buscar un nuevo propósito. Para ello me acerqué a unos 200 emprendedores. Eventualmente terminé con un productor circular que podía convertir el piso de un tren en una mesa de ping-pong. Una vez que se construyó esta mesa de tenis de mesa, la pelota comenzó a rodar. Esto generó muchas más ideas y más empresarios que querían participar. Ahora, casi un millón de pisos de trenes se están reutilizando en forma de muebles, cabinas telefónicas y cocinas. Así que mi creencia es: si puedes convertir los pisos de un tren de 20 años, que han viajado 5,7 millones de kilómetros y han sido pisoteados por 44 millones de pies, en hermosos productos nuevos, ¡no puede tirar nada como desperdicio! ¡No te rindas! Demuestra que es posible. Después de eso, la ampliación es (casi) automática.” Ilse de Vos van Eekeren Gerente Circular, Ferrocarriles Holandeses (NS)

## **2. Historia inspiradora sobre cómo convertirse en un líder empresarial.**

Cuando te encuentras ascendiendo en la escala profesional dentro de una profesión especializada o técnica, a menudo



puedes sentirte de repente como si fueras el pequeño pez en el estanque grande otra vez. Surbjit Kaur, ahora consultora de gestión sénior de EY, comenzó como investigadora científica, y atribuye a Chartered Manager la confianza que necesitaba para ramificar su carrera hacia la gestión. La historia completa está disponible aquí: <https://youtu.be/suo0TMiNyQ>

### **3. Consejos para que los líderes prueben diferentes puestos relevantes en la empresa:**

“No puedes trabajar en la economía circular desde tu escritorio, tienes que involucrar proactivamente a todos los socios relevantes en la cadena de valor. Para comprender mejor la complejidad (y las oportunidades), sin duda ayuda si ha tenido varios puestos relevantes en su empresa”. Jeroen Cox, Gerente Sénior de Energía y Medio Ambiente, KPN

### **4. Consejos para aprender constantemente a adquirir habilidades y competencias de liderazgo efectivo:**

Todos podemos convertirnos en líderes a través del proceso de enseñanza, tutoría, aprendizaje y estudio de líderes admirables a lo largo de la historia de la humanidad. El liderazgo es un conjunto de habilidades que podemos aprender practicando y requiere tiempo y paciencia para dominarlo con el tiempo. Es una actividad para toda la vida, y los grandes líderes prosperan por las oportunidades de autodesarrollo para aprender nuevas habilidades y técnicas. “Los líderes se hacen, no nacen. Se hacen con mucho esfuerzo, que es el precio que todos debemos pagar para lograr cualquier objetivo que valga la pena” — Vince Lombardi



# TAREA DE EVALUACIÓN FINAL

## TÍTULO DE LA TAREA:

Su estilo de liderazgo individual

## OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD:

El objetivo de esta tarea es reflexionar sobre su liderazgo individual y estilo de gestión de equipos. Si no es miembro de la misma organización, imagine el puesto de sus sueños en una empresa.

## TIEMPO REQUERIDO:

3h (elaboración de una infografía) + 10 min presentación

## MATERIALES NECESARIOS:

Un acceso a canva (<https://www.canva.com/>) o cualquier otra herramienta de diseño gráfico.

## FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN:

infografía

## PASOS PARA COMPLETAR LA TAREA:

1. Mire videos sobre liderazgo:

Liderazgo innovador: [https://www.youtube.com/watch?v=rOb\\_GlGN9HA](https://www.youtube.com/watch?v=rOb_GlGN9HA)

Sea el líder que desearía tener: [https://www.youtube.com/watch?v=Swa34BiA\\_Xg](https://www.youtube.com/watch?v=Swa34BiA_Xg)

Cómo gestionar para la creatividad colectiva [https://www.ted.com/talks/linda\\_hill\\_how\\_to\\_manage\\_for\\_collective\\_creativity/up-next](https://www.ted.com/talks/linda_hill_how_to_manage_for_collective_creativity/up-next)

2. Piense en su propio estilo de liderazgo y habilidades de gestión de equipos, lo que tiene y lo que le gustaría ganar en el futuro.





3. Usando cualquier herramienta de diseño gráfico (por ejemplo, [canva.com](https://www.canva.com)) desarrolla una infografía donde expliques tus estilos de liderazgo y habilidades de gestión de equipos.

4. Presente esta información en 10 minutos





Rellena el ejercicio final para poner a prueba tus conocimientos sobre liderazgo y gestión del tiempo. Sólo hay cinco preguntas, ten cuidado, hay preguntas en las que las respuestas correctas son más de una.

[Haga clic aquí para ver el ejercicio.](#)







<http://www.nzwc.ca/documents/circulareconomybusinessstoolkit.pdf>

Estrategias para aprender del fracaso

<https://hbr.org/2011/04/strategies-for-learning-from-failure>

Cómo gestionar la creatividad colectiva

[https://www.ted.com/talks/linda\\_hill\\_how\\_to\\_manage\\_for\\_collective\\_creativity/up-next](https://www.ted.com/talks/linda_hill_how_to_manage_for_collective_creativity/up-next)

<https://absjournal.abs.edu.in/abs-Journal-volume-6-issue-2-december-2018/abs-j-v-6-i-2-december-2018-article-11.pdf>

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652621008751>

La relación entre la economía circular, la industria 4.0 y el rendimiento de la cadena de suministro: Un enfoque combinado ISM/Fuzzy MICMAC

<https://www.mdpi.com/2071-1050/14/5/2772>

Identificación de los futuros requisitos de cualificación de los perfiles laborales para una industria manufacturera europea sostenible 4.0

<https://www.mdpi.com/2313-4321/7/3/32/html>

