CONVERT YOUR FUTURE

Professional reconversion to ensure a better professional future

2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069

Capítulo 5: Liderazgo

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) onlyand do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible forthem.

Este documento fue creado bajo la licencia Creative Commons:

Atribución-participación no comercial por igual (CC BY-NC-SA).

Todo o parte de este documento puede ser utilizado, copiado, y divulgado siempre que el origen se mencione, no se utilice comercialmente, y su licencia no se modifique.

Todos los derechos reservados.

© Derechos de autor 2023 ConvertYourFuture

Descargo de responsabilidad

Financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones expresadas son únicamente las de los autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea o la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA son responsables de ellas.

Información

Proyecto	**Convierte tu futuro -** Reconversión profesional para garantizar un futuro profesional mejor
Proyecto Nº	2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069
Paquete de trabajo	2 - Curso en línea - Habilidades para la reconversión profesional
Fecha	30/06/2023
Tipo de documento	Manual
Idioma	Español
Editores	Eduardo Isla, Cristina Liquete, Manuel Carabias Herrero, Flavia Chiarelli, Eirini Theochari, Maria Malliora, Marek Lukáč, Klaudius Šilhár, Sophie Pérez Poveda, Guillaume Henri

Consorcio

CEOE Castilla y León
FORMATIVE FOOTPRINT
AIVA
Consorzio COMUNITÀ BRIANZA Imprese Sociali
E-SCHOOL EDUCATIONAL GROUP
LIGUE de l'enseignement

índice

Introducción
Objetivos de aprendizaje
5.1. ¿Qué es el Liderazgo?
5.1.1 Definición
5.1.2. Características y valores
5.1.4. La importancia del liderazgo en la vida moderna
5.2 Enfoques pedagógicos del liderazgo
5.2.1 Enseñar el liderazgo
5.2.2 Desafíos y obstáculos
5.2.3 El papel del educador
5.2.4 Características de una clase de liderazgo
5.2.5 Evaluación
5.3 Buenas prácticas/aplicaciones en la educación de adultos
Bibliografía

Introducción

El liderazgo es una habilidad crítica muy demandada en el mercado laboral actual, en rápida evolución. En una era de cambios y trastornos constantes, la capacidad de liderazgo y adaptación es esencial para el éxito en cualquier profesión. Independientemente de la industria o el campo, los empleadores buscan personas que puedan liderar e inspirar a otros para lograr objetivos comunes. Tanto si eres un recién licenciado como un profesional con experiencia, poseer habilidades de liderazgo puede darte una ventaja competitiva en el mercado laboral y ayudarte a alcanzar tus aspiraciones profesionales.

En este texto explicaremos la importancia del liderazgo como habilidad transversal en el nuevo mercado laboral. Examinaremos las características clave y los valores relacionados con esta habilidad transferible y proporcionaremos estrategias prácticas para desarrollarlo y perfeccionarlo. También analizaremos el papel del liderazgo en el contexto de los lugares de trabajo modernos, incluidos los retos y las oportunidades que surgen en entornos diversos, globales y rápidamente cambiantes.

Objetivos de aprendizaje

- Definir el concepto de liderazgo y su papel como competencia transversal en el lugar de trabajo moderno.
- Identificar los atributos y competencias clave de los líderes eficaces y explicar su importancia en diferentes contextos organizativos.
- Describir los retos y oportunidades asociados al liderazgo en entornos diversos, globales y rápidamente cambiantes.
- Evaluar las propias habilidades de liderazgo e identificar las áreas de mejora y desarrollo.
- Desarrollar estrategias prácticas para mejorar las habilidades de liderazgo, como buscar opiniones, aprender de los demás, asumir funciones de liderazgo e invertir en desarrollo profesional.
- Evaluar el impacto de un liderazgo eficaz en el rendimiento de la organización y en el compromiso y la retención de los empleados.

5.1. ¿Qué es el Liderazgo?

5.1.1 Definición

El liderazgo es un aspecto esencial de la sociedad humana y ha sido ampliamente estudiado por estudiosos de diversos campos, como la psicología, la sociología y la gestión. Se trata de un fenómeno complejo y difícil de definir, pero una definición comúnmente citada del liderazgo es la proporcionada por Northouse (2019), que lo define como *"un proceso en el que un individuo influye en un grupo de individuos para lograr un objetivo común"*.

Esta definición hace hincapié en el papel del líder como persona influyente y reconoce que el liderazgo es un proceso dinámico en el que participan tanto el líder como sus seguidores. El objetivo común de esta definición subraya el hecho de que el liderazgo no consiste únicamente en lograr el éxito individual, sino que también implica garantizar el éxito del grupo en su conjunto.

Otro aspecto importante del liderazgo es que implica un cierto nivel de responsabilidad. Un líder no solo debe guiar e influir en sus seguidores, sino también responsabilizarse de los resultados de las acciones del grupo. Esto puede implicar tomar decisiones difíciles, asumir riesgos y responder de los resultados. Un buen líder está dispuesto a asumir la responsabilidad de los éxitos y los fracasos, utilizándolos como oportunidades de crecimiento y aprendizaje.

Además, el liderazgo se asocia a menudo con ciertos rasgos o características que se consideran esenciales para un liderazgo eficaz. Estos rasgos pueden incluir habilidades de comunicación, inteligencia emocional, integridad, creatividad, adaptabilidad y un fuerte sentido de la visión. Sin embargo, es importante señalar que no todos los líderes poseen todos estos rasgos y que diferentes situaciones pueden requerir diferentes estilos y rasgos de liderazgo.

El liderazgo es una competencia transferible porque trasciende los puestos de trabajo, los sectores o las funciones específicas. Los líderes pueden encontrarse en cualquier organización, desde las grandes empresas hasta las pequeñas empresas de nueva creación, y en cualquier puesto, desde el nivel básico hasta la dirección ejecutiva.

El liderazgo eficaz requiere una combinación de habilidades cognitivas, emocionales y de comportamiento que pueden aplicarse en una amplia gama de contextos y situaciones.

5.1.2. Características y valores

Como se ha descrito anteriormente, el liderazgo es un fenómeno complejo y polifacético y existen muchas características diferentes asociadas al liderazgo eficaz. Los líderes eficaces poseen una serie de características y valores únicos que les permiten conectar con quienes les rodean e influir en ellos:

Integridad: los líderes íntegros demuestran un comportamiento ético y defienden los valores morales. Son honestos, transparentes y responsables, e inspiran confianza y respeto a sus seguidores. La integridad es fundamental en el lugar de trabajo porque crea una cultura de honestidad y confianza que fomenta la colaboración, la innovación y la productividad.

Empatía: Los líderes empáticos son capaces de comprender y relacionarse con las emociones y experiencias de los demás. Son compasivos, solidarios e integradores y crean un entorno de seguridad psicológica en el que las personas se sienten cómodas expresando ideas, preocupaciones y sentimientos. La empatía es esencial en el lugar de trabajo porque fomenta el trabajo en equipo, la comunicación y el sentido de pertenencia.

Adaptabilidad: Los líderes eficaces son capaces de adaptarse a las circunstancias cambiantes y responder a los nuevos retos a medida que surgen. También son capaces de tomar decisiones rápidas y decisivas cuando es necesario.

Visión: Los líderes con una visión sólida son capaces de articular una imagen convincente e inspiradora del futuro. Tienen una idea clara de adónde quieren ir y cómo llegarán allí, y comunican esta visión a su equipo de forma que les inspire y motive a actuar. La visión es crucial en el lugar de trabajo porque proporciona dirección, orientación y propósito y permite a las personas ver el panorama general y las posibilidades de crecimiento y éxito.

Resiliencia: los líderes resilientes son capaces de adaptarse al cambio, superar obstáculos y recuperarse de los contratiempos. Son persistentes, tenaces y decididos, e inspiran a su equipo para que persevere ante los retos y siga adelante. La resiliencia es esencial en el lugar de trabajo porque ayuda a las personas a afrontar la incertidumbre, lidiar con el estrés y aprender de los fracasos.

Inteligencia emocional: Los líderes que comprenden y se identifican con los sentimientos y puntos de vista de los miembros de su equipo tienen más probabilidades de generar confianza y establecer relaciones. Esto crea un entorno en el que las personas se sienten cómodas expresando sus ideas y preocupaciones, lo que conduce a una comunicación y resolución de problemas más eficaces. Los líderes empáticos también dan prioridad al bienestar de los miembros de su equipo y se esfuerzan por crear una cultura de trabajo solidaria.

Autoconciencia: Los líderes eficaces son conscientes de sus propios puntos fuertes y débiles y utilizan este conocimiento para mejorarse a sí mismos y a su equipo. También son conscientes de su impacto en los demás y se esfuerzan por crear un entorno positivo en el que todos se sientan valorados y apoyados. A través de la autoconciencia, los líderes pueden identificar áreas de crecimiento y desarrollar estrategias para superar los retos.

Responsabilidad: Los líderes responsables asumen la responsabilidad de sus acciones y decisiones y se esfuerzan por exigirse a sí mismos y a los demás un alto nivel de rendimiento. Se esfuerzan por conseguir resultados y promover la mejora continua, y están dispuestos a asumir la responsabilidad de los éxitos y los fracasos. La responsabilidad es fundamental en el lugar de trabajo porque fomenta una cultura de excelencia en la que las personas están motivadas para hacer su mejor trabajo y son responsables de los resultados.

Comunicación: Los líderes eficaces también poseen una gran capacidad de comunicación. Son capaces de transmitir claramente su visión e inspirar a su equipo para que trabaje en pos de un objetivo común. Escuchan activamente las opiniones y preocupaciones de los miembros de su equipo y utilizan esta información para mejorar sus estrategias y planteamientos. Una comunicación clara y abierta también crea una cultura de transparencia, en la que los miembros del equipo se sienten capacitados para contribuir y colaborar.

Cultivando estos valores en nosotros mismos y en los demás, podemos estar preparados para convertirnos en líderes eficaces que inspiren y motiven a los demás para alcanzar su pleno potencial.

5.1.4. La importancia del liderazgo en la vida moderna

Un aspecto clave del liderazgo en la vida moderna es su papel en la gestión de la complejidad y la incertidumbre. Como el mundo está cada vez más interconectado y cambia con rapidez, los líderes deben ser capaces de dar sentido a situaciones complejas, desarrollar estrategias claras y comunicarlas eficazmente a sus equipos. En un estudio publicado en el "Journal of Leadership and Organisational Studies", los investigadores constataron que un liderazgo eficaz es esencial para navegar por la incertidumbre e impulsar la innovación en entornos dinámicos (Dinh et al., 2014).

Otro aspecto importante del liderazgo es su papel en la promoción del compromiso y la motivación de los miembros del equipo. La investigación ha demostrado sistemáticamente que los líderes que son capaces de crear un sentido de pertenencia y propósito entre sus seguidores tienen más probabilidades de fomentar altos niveles de implicación y compromiso (Gardner et al., 2010). Esto es especialmente importante en la vida moderna, en la que las personas buscan cada vez más sentido y satisfacción en su trabajo y en su vida personal.

El liderazgo también desempeña un papel crucial a la hora de impulsar el progreso social y el cambio positivo. En un estudio publicado en el "Journal of Business Ethics" por Brown, Smith y Johnson (2020), los investigadores descubrieron que el liderazgo ético se asocia a mayores niveles de responsabilidad social corporativa y a un impacto social positivo. Los líderes que son capaces de inspirar y movilizar a la gente hacia una causa o visión común pueden tener un profundo impacto en la sociedad en su conjunto, impulsando la promoción, influyendo en la política y produciendo cambios.

Además, un liderazgo eficaz es esencial para fomentar la innovación e impulsar el cambio. En un estudio publicado en el "Journal of Applied Psychology", los investigadores descubrieron que el liderazgo transformacional -un estilo de liderazgo que se centra en inspirar y capacitar a los seguidores- se asocia positivamente con la innovación (Zhang y Bartol, 2010). Los líderes capaces de crear una cultura de experimentación, creatividad y asunción de riesgos tienen más probabilidades de impulsar la innovación y promover cambios positivos en sus organizaciones.

5.2 Enfoques pedagógicos del liderazgo

5.2.1 Enseñar el liderazgo

Los enfoques didácticos del liderazgo son esenciales para desarrollar los conocimientos, habilidades y valores necesarios para un liderazgo eficaz. Existen varios enfoques, cada uno con sus puntos fuertes y sus limitaciones:

El aprendizaje experiencial hace hincapié en las experiencias prácticas y la reflexión, a menudo con actividades como simulaciones, juegos de rol y desafíos al aire libre.

El aprendizaje basado en casos implica analizar situaciones del mundo real y debatir estrategias y decisiones de liderazgo. Este enfoque, comúnmente utilizado en escuelas de negocios y programas de educación ejecutiva, fomenta el pensamiento crítico y la capacidad de toma de decisiones en el liderazgo.

El aprendizaje teórico hace hincapié en el estudio de teorías y modelos de liderazgo, fomentando la comprensión conceptual y el pensamiento crítico.

La tutoría y el coaching ofrecen orientación individual y apoyo de líderes experimentados, promoviendo la autoconciencia, el desarrollo de habilidades y el avance profesional en el liderazgo.

(Jowett, S.,McCann, J.Kline, R., & Liguori, E. (2018); . Revista de educación en liderazgo. Williams, A., et al. (2016). Journal of Management Education)

5.2.2 Desafíos y obstáculos

La enseñanza del liderazgo como competencia transferible presenta varios retos y barreras que deben superarse para garantizar unos resultados de aprendizaje eficaces, como:

Falta de consenso sobre lo que constituye el liderazgo - Hay muchas teorías y modelos diferentes de liderazgo, y los educadores deben decidir cuáles enseñar. Además, a menudo no hay acuerdo sobre qué habilidades y rasgos son los más importantes para un liderazgo eficaz. Esta falta de consenso puede dificultar la elaboración de un plan de estudios coherente y garantizar que los alumnos reciban una formación completa en materia de liderazgo.

Dificultad para medir las aptitudes de liderazgo - A diferencia de otras destrezas, como las matemáticas o la lectura, no existe una prueba estandarizada o una medida objetiva de la capacidad de liderazgo. Como resultado, los educadores deben confiar en evaluaciones subjetivas, como las autoevaluaciones o las evaluaciones de los compañeros, que pueden no reflejar con exactitud el verdadero potencial de liderazgo de un alumno. Esto puede dificultar la evaluación de la eficacia de

los programas de educación para el liderazgo y garantizar que los alumnos desarrollen las aptitudes necesarias.

Falta de oportunidades para la aplicación práctica - El liderazgo es una habilidad práctica que requiere oportunidades para la aplicación y la práctica. Sin embargo, muchas instituciones educativas no ofrecen a los alumnos suficientes oportunidades para aplicar sus habilidades de liderazgo en contextos del mundo real. Esto puede limitar la eficacia de los programas de educación en liderazgo y dificultar que los alumnos desarrollen sus habilidades de manera significativa.

Falta de recursos - La enseñanza de habilidades transferibles de liderazgo requiere recursos, como materiales curriculares especializados, instructores formados y oportunidades de aplicación práctica. Sin embargo, muchas instituciones educativas no disponen de los recursos necesarios para desarrollar y aplicar programas eficaces de educación para el liderazgo. Esto puede limitar la calidad de la educación en liderazgo y dificultar que los alumnos desarrollen las habilidades necesarias.

Falta de modelos de conducta - Los alumnos pueden tener dificultades para desarrollar habilidades de liderazgo si carecen de modelos de conducta que demuestren un liderazgo eficaz. Esto puede ser particularmente cierto para los alumnos que proceden de grupos infrarrepresentados o que no han tenido acceso a oportunidades de liderazgo en el pasado. Los educadores deben trabajar para proporcionar a los alumnos acceso a diversos modelos de conducta que demuestren un liderazgo eficaz y que puedan inspirar y orientar a los alumnos en su propio desarrollo del liderazgo.

Falta de atención a la inteligencia emocional - Un liderazgo eficaz requiere inteligencia emocional, la capacidad de comprender y gestionar las emociones propias y ajenas. Sin embargo, muchos programas de formación en liderazgo se centran principalmente en las habilidades técnicas y descuidan la inteligencia emocional. Esto puede limitar la eficacia de la formación en liderazgo y dificultar que los alumnos desarrollen las habilidades necesarias para liderar con eficacia.

5.2.3 El papel del educador

Los educadores eficaces desempeñan un papel crucial en la formación de futuros líderes. No se limitan a enseñar habilidades, sino que cultivan el potencial de liderazgo. Esto implica demostrar un liderazgo sólido dentro del aula, dando un ejemplo positivo.

Los educadores también dotan a los estudiantes de una base sólida en la teoría del liderazgo, presentándoles diferentes estilos y sus puntos fuertes y débiles.

Además, crean oportunidades para que los alumnos practiquen sus dotes de liderazgo en situaciones reales, fomentando su confianza y su aplicación práctica. Esto no se limita a proporcionar la experiencia; los educadores también ofrecen apoyo continuo y retroalimentación para ayudar a los estudiantes a perfeccionar sus habilidades.

Además, cultivan una mentalidad de crecimiento en el aula, animando a los alumnos a asumir riesgos y aprender de los errores. Reconocer las necesidades individuales y adaptar los estilos de

enseñanza también es crucial para que los educadores garanticen que todos los estudiantes puedan desarrollar su potencial de liderazgo.

Por último, los educadores desempeñan un papel en el fomento de la responsabilidad social, ayudando a los estudiantes a comprender el impacto que pueden tener y animándoles a utilizar su liderazgo para un cambio positivo.

5.2.4 Características de una clase de liderazgo

Una clase de liderazgo es aquella que cultiva alumnos que no sólo son capaces de liderar, sino también de pensar críticamente sobre el proceso de liderazgo y sus propias capacidades como líderes.

Fomenta la participación activa - Se anima a los estudiantes a comprometerse con el material, hacer preguntas y participar en los debates. Al participar activamente, los alumnos pueden desarrollar sus habilidades de pensamiento crítico y aprender a aplicarlas a los retos del liderazgo.

Fomenta un entorno de aprendizaje colaborativo - Se anima a los alumnos a trabajar juntos en grupos para desarrollar sus habilidades de liderazgo y aprender unos de otros. A través de la colaboración, los alumnos pueden obtener diferentes perspectivas sobre el liderazgo y desarrollar la capacidad de trabajar eficazmente con los demás.

Hace hincapié en la autorreflexión - Se anima a los alumnos a reflexionar sobre sus propios puntos fuertes y débiles en materia de liderazgo, así como sobre la forma en que pueden mejorar sus habilidades de liderazgo. Mediante la autorreflexión, los alumnos pueden desarrollar una comprensión más profunda de sí mismos como líderes e identificar áreas de crecimiento.

Proporciona oportunidades para el aprendizaje experimental - Esto puede incluir simulaciones, estudios de casos u otras actividades que permitan a los alumnos practicar el liderazgo en un entorno seguro y de apoyo. A través del aprendizaje experimental, los alumnos pueden desarrollar sus capacidades de resolución de problemas y toma de decisiones, así como aprender de sus errores.

Adoptar la diversidad y la inclusión - Los estudiantes deben estar expuestos a una variedad de perspectivas y orígenes, lo que les permite desarrollar una comprensión más profunda de los desafíos asociados con la dirección de equipos diversos. Al adoptar la diversidad y la inclusión, los alumnos pueden desarrollar la capacidad de trabajar eficazmente con personas de diferentes orígenes y culturas.

Proporciona oportunidades para la retroalimentación - Esto puede incluir la retroalimentación de los compañeros, la retroalimentación del instructor o la autoevaluación. Al recibir retroalimentación, los alumnos pueden identificar áreas de mejora y perfeccionar sus habilidades de liderazgo con el tiempo.

5.2.5 Evaluación

La evaluación es un componente fundamental de cualquier clase de liderazgo. Permite a los educadores valorar la comprensión y aplicación de los conceptos y habilidades de liderazgo por parte de los alumnos y les ayuda a supervisar su propio progreso e identificar áreas de mejora. Hay varios tipos de evaluación que pueden utilizarse en una clase de liderazgo, cada uno con sus propios puntos fuertes y débiles:

Evaluación formativa: está diseñada para proporcionar información continua a los estudiantes durante el proceso de aprendizaje. Puede incluir cuestionarios, autoevaluaciones, evaluaciones entre compañeros y debates en clase. La evaluación formativa ayuda a los estudiantes a identificar las áreas en las que necesitan apoyo adicional y proporciona a los educadores información valiosa sobre el progreso de los estudiantes y la comprensión del material.

Evaluación sumativa: tiene por objeto evaluar el dominio por parte de los estudiantes de un concepto o habilidad concretos. Puede incluir exámenes, proyectos, presentaciones y estudios de casos. La evaluación sumativa proporciona a los estudiantes una comprensión clara de su rendimiento y sus logros y permite a los educadores evaluar la eficacia de sus estrategias de enseñanza.

Evaluación basada en el rendimiento: puede utilizarse en una clase de liderazgo. Consiste en evaluar la capacidad de los estudiantes para aplicar sus aptitudes de liderazgo en un contexto real, como un proyecto de grupo, una actividad de servicio comunitario o unas prácticas. La evaluación basada en el rendimiento ayuda a los estudiantes a desarrollar habilidades prácticas de liderazgo y proporciona a los educadores una evaluación más precisa de sus capacidades.

Evaluaciones de diagnóstico: están diseñadas para identificar los puntos fuertes y débiles de los alumnos en áreas específicas del liderazgo. Las evaluaciones de diagnóstico pueden utilizarse al principio de un curso para ayudar a los educadores a adaptar la enseñanza a las necesidades de los estudiantes, o durante el curso para ayudar a los estudiantes a seguir su progreso e identificar áreas de mejora.

Autoevaluación y evaluación por los compañeros: pueden ser herramientas poderosas para evaluar las habilidades de liderazgo de los estudiantes. La autoevaluación implica que los estudiantes reflexionen sobre sus puntos fuertes, sus puntos débiles y su crecimiento, y establezcan objetivos de mejora. La evaluación entre iguales implica que los estudiantes evalúen el trabajo de los demás y les proporcionen retroalimentación y apoyo. La autoevaluación y la evaluación por los compañeros pueden ayudar a los alumnos a desarrollar el pensamiento crítico y la capacidad de comunicación y proporcionar a los educadores una valiosa visión de las perspectivas y experiencias de aprendizaje de los alumnos.

5.3 Buenas prácticas/aplicaciones en la educación de adultos

El desarrollo de la capacidad de liderazgo es un aspecto esencial de la educación de adultos. Como adultos, aportamos una gran experiencia y conocimientos, y el desarrollo de nuestras capacidades de liderazgo puede ayudarnos a ser alumnos, colaboradores y solucionadores de problemas más eficaces. En este apartado exploraremos algunas buenas prácticas y aplicaciones para desarrollar habilidades de liderazgo en la educación de adultos.

Adoptar una mentalidad de crecimiento - Uno de los principios fundamentales del desarrollo de habilidades de liderazgo es adoptar una mentalidad de crecimiento. Esto significa reconocer que tus capacidades y habilidades pueden desarrollarse mediante el trabajo duro, la dedicación y la perseverancia. Como estudiante adulto, es esencial abordar los nuevos retos con una mentalidad abierta y la voluntad de aprender de los errores. Adoptar una mentalidad de crecimiento puede ayudarle a superar las dudas y el miedo al fracaso y a convertirse en un líder más seguro y eficaz.

Participar en el aprendizaje colaborativo - El aprendizaje colaborativo es una poderosa herramienta para desarrollar habilidades de liderazgo en la educación de adultos. Trabajar con otros para resolver problemas, generar ideas y alcanzar objetivos comunes puede ayudarle a perfeccionar sus habilidades de comunicación, trabajo en equipo y toma de decisiones. El aprendizaje colaborativo también puede proporcionar oportunidades para la retroalimentación constructiva y la auto-reflexión, lo que le permite identificar áreas de mejora y crecimiento como líder.

Participar en el aprendizaje experimental - El aprendizaje experimental implica aprender haciendo, y puede ser una poderosa herramienta para desarrollar habilidades de liderazgo. Participar en simulaciones, juegos de rol y proyectos del mundo real puede ayudarte a desarrollar tus capacidades de resolución de problemas, pensamiento crítico y toma de decisiones en un entorno seguro y propicio. El aprendizaje experimental también puede proporcionar oportunidades para la retroalimentación y la autorreflexión, lo que le permite identificar y abordar áreas de mejora y crecimiento como líder.

Buscar mentores - Los mentores pueden ser una herramienta valiosa para desarrollar habilidades de liderazgo en la educación de adultos. Un mentor puede proporcionar orientación, apoyo y comentarios a medida que se enfrenta a nuevos retos y oportunidades. También puede servir como modelo, compartiendo sus propias experiencias y puntos de vista para ayudarle a desarrollar sus propias habilidades de liderazgo. Buscar un mentor puede ser especialmente valioso si se está introduciendo en un nuevo campo o sector, o si desea progresar en su carrera profesional.

Invertir en desarrollo profesional - Invertir en desarrollo profesional es otra práctica fundamental para desarrollar las capacidades de liderazgo en la educación de adultos. Asistir a talleres, conferencias y programas de formación centrados en el liderazgo y la gestión puede ayudarle a profundizar en sus conocimientos y competencias y brindarle la oportunidad de establecer contactos con otros profesionales de su campo. También puede buscar recursos y cursos en línea que se adapten a sus necesidades e intereses específicos.

Bibliografía

Dinh, J. E., et al. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. Journal of Leadership and Organisational Studies, 21(3), 23-33.

Gardner, W. L., et al. (2010). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. The Leadership Quarterly, 22(6), 1120-1145.

Jowett, C., Hill, A., Hall, H., & Currie, D. (2018). Exploring the efficacy of experiential learning in leadership development. Journal of Leadership Education, 17(3), 69-80.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). The leadership challenge. John Wiley & Sons.

Northouse, P. G. (2019). Leadership: Theory and practice. Sage Publications.

Zhang, X. and Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. The Academy of Management Journal, 53(1), 107-128.

CONVERT YOUR FUTURE

Co-funded by
the European Union

CEOE Castilla y León

FORMATIVE FOOTPRINT

E-SCHOOL EDUCATIONAL GROUP

AVA

LIGUE de l'enseignement

Consorzio COMUNITA BRIANZA Imprese Sociali