



Redefinint el Lideratge: De la Visió a l'Acció en el Món Actual

Un marc pràctic basat en la saviesa de Dale Carnegie,
la recerca acadèmica de la UOC i dades clau del sector.

Més enllà de la gestió: Què significa liderar avui?

El lideratge no és una posició, sinó una relació basada en la influència. Com afirma la UOC, és la 'capacitat d'influència que tenen algunes persones dins d'un grup'. Dale Carnegie ens repta a anar més enllà: 'No dirigir; liderar'.



El Directiu (Administra)

- ⚙️ Dirigeix les persones
- 👉 Es recolza en l'autoritat
- 🔒 Infundeix por
- 👤 Diu: "Jo"
- ➔ Diu: "Fes"
- 🛒 Fa que el treball sigui pesat

El Líder (Innova)

- 🗺️ Guia les persones
- 🤝 Es recolza en la cooperació
- 💡 Inspira entusiasme
- 👥 Diu: "Nosaltres"
- ➡ Diu: "Fem"
- 🍃 Fa que el treball sigui interessant

Enderrocant Mites: Les Falses Creences que Limiten el Lideratge



**"Dirigir no és més que
usar el sentit comú"**

El "sentit comú" és subjectiu i depèn de l'experiència i la cultura. Un lideratge eficaç requereix habilitats apreses, no només intuïció. Hem de mirar més enllà del sentit comú per resoldre problemes de relacions humanes.



**"Si no t'agrada, ja
saps on és la porta"**

Dirigir a base de por només aconsegueix el mínim esforç: 'just el suficient per evitar que els des acomiadin'. **El veritable lideratge busca la col·laboració voluntària, no la submissió.**



**"Lloar és consentir
els empleats"**

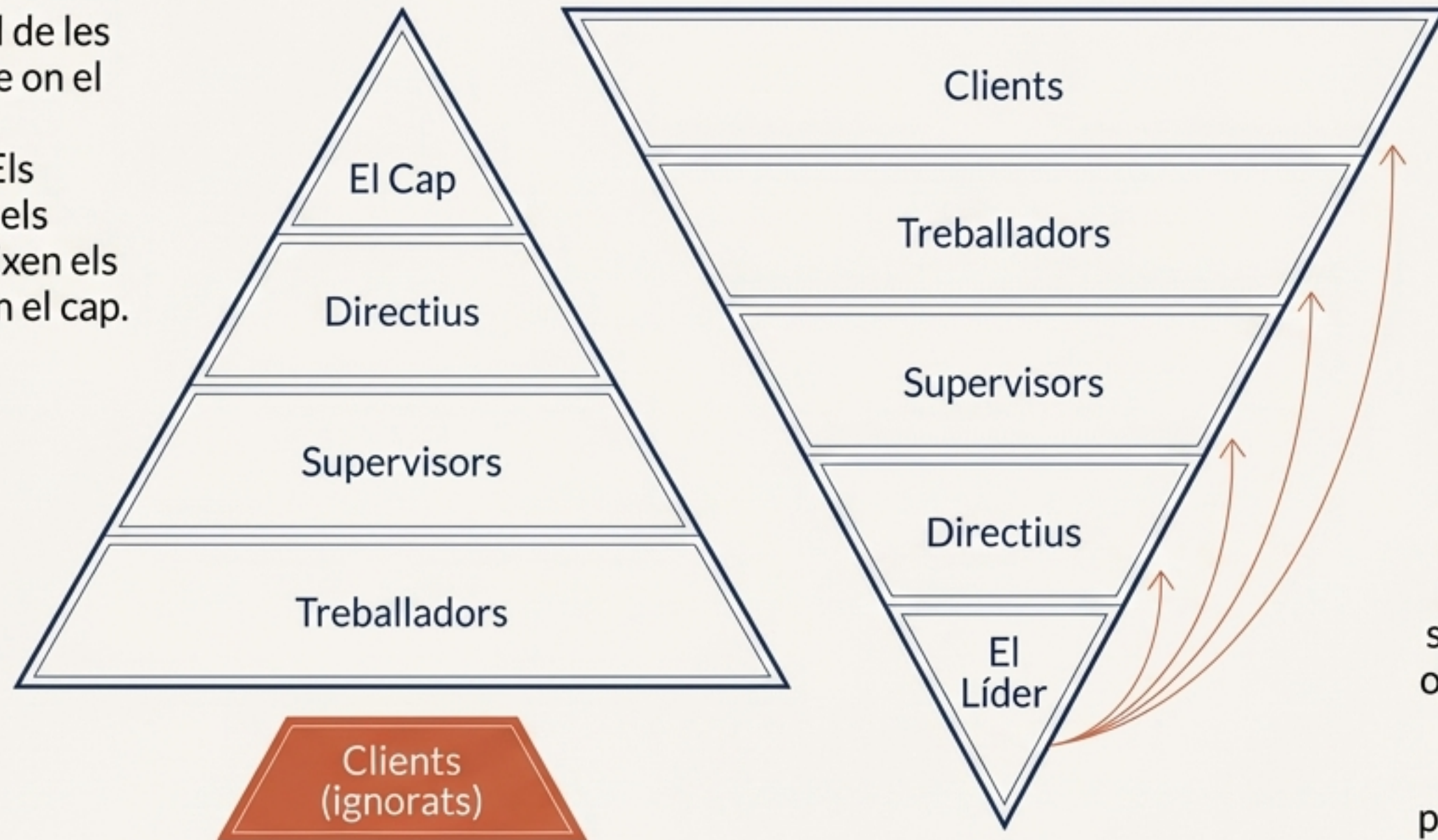
La por és que l'empleat es torni complaent o demani un augment. La realitat és que un **elogi ben formulat inspira a la persona a seguir millorant. El reconeixement és clau per a la productivitat.**

"Lloem la menor millora. Aquesta actitud inspira a l'altra persona a seguir millorant."

— Dale Carnegie

El Canvi de Paradigma: El Veritable Líder està al Servei del seu Equip

L'estructura tradicional de les empreses és un triangle on el client està a la base, pràcticament ignorat. Els treballadors serveixen els supervisors, que serveixen els directius, que serveixen el cap.



Cal invertir el triangle. La direcció ha de servir els gerents, que serveixen els supervisors, que estan per servir els treballadors. Tots obeeixen al client. El treball del líder és motivar, ensenyar, ajudar i preocupar-se pel seu equip.

Per Què el Lideratge és el Motor del Creixement Empresarial?

83%

El 83% de les organitzacions creu que el desenvolupament dels líders és **crucial** per a l'èxit.



Millora la imatge pública de l'organització: Un lideratge sòlid es projecta a l'exterior, generant confiança en el mercat.



Millora la productivitat i retenció dels empleats: Els equips motivats i ben guiats són més productius i lleials.



Millora la confiança dels inversors: Un lideratge competent és la principal garantia de l'estabilitat i el creixement futur.

La Clau de la Connexió: Què Esperen els Equips dels seus Líders?

3 de cada 4

empleats consideren que la **comunicació eficaç i transparent** és la característica més important que ha de tenir qualsevol líder.

Perspectives de Dale Carnegie:

"En les enquestes sobre què busquen les persones en un cap, gairebé sempre l'aspecte més anomenat ha estat un cap que sigui atent."

Això es tradueix en:

- ✓ Un líder a qui es pot acudir amb una pregunta sense por.
- ✓ Un líder en qui es pot confiar per obtenir informació, formació i indicacions.
- ✓ Un líder que ajuda a desenvolupar el potencial de les persones.

El Fonament de l'Eficàcia: Començar per la Mentalitat Correcta

El punt de partida no és una tècnica, sinó una manera de veure els altres.

La Regla d'Or



“Tracta els altres com vols que et tractin a tu.”

Assumeix que tothom és com tu. Una persona que prefereix objectius amplis pot frustrar un assistent que necessita instruccions detallades. Pot ser la pitjor manera de dirigir.

La Regla de Platí



“Tracta els altres com *ells* voldrien que els tractessis.”

Reconeix la individualitat. Requereix conèixer cada membre de l'equip i adaptar el mètode de direcció. És la base d'un lideratge personalitzat i eficaç.

Per ser bons directius hem de conèixer cada membre del nostre equip i elaborar el nostre mètode de direcció per a cadascun d'ells. — Dale Carnegie

Les 4 Habilitats Clau que Construeixen la Confiança i la Influència



Empatia
17%

La capacitat d'entendre i compartir els sentiments d'una altra persona.



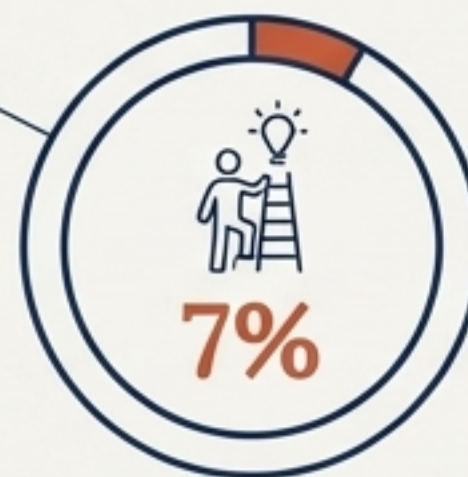
Humilitat
15%

Reconèixer les pròpies limitacions i valorar les contribucions dels altres.



Habilidad per Escoltar

Anar més enllà de sentir; comprendre el missatge complet que es comunica.



Consciència d'un mateix

Tenir una percepció clara de la pròpia personalitat, fortaleeses, debilitats i motivacions.

L'Evolució del Pensament: Un Viatge per les Teories Clàssiques del Lideratge

Teoria dels Trets

Focus: En l'individu. "El líder neix, no es fa."

- **Premissa:** El lideratge és el resultat de característiques intrínseques com la intel·ligència, l'ambició o l'autoconfiança.
- **Limitació:** Omet la importància del context i dels seguidors.

Teoria dels Estils de Lideratge (Conductual)

Focus: En el comportament. "Què fan els líders?"

- **Model Clau (Lewin):** Autoritari, Democràtic, Liberal (**laissez-faire**).
- Demostra com l'estil del líder afecta la productivitat i la satisfacció del grup.

Teoria Situacional o Contingent

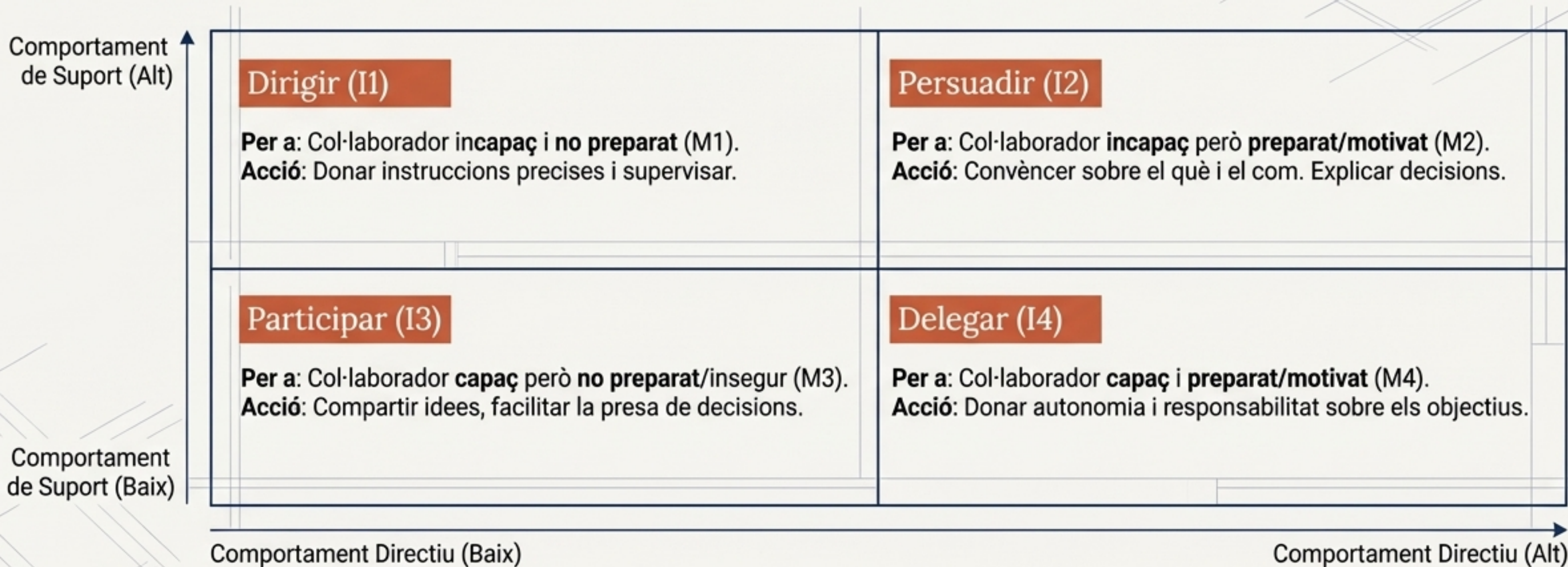
Focus: En el context. "Quin estil és millor, i quan?"

- **Premissa:** L'eficàcia del lideratge depèn de la interacció entre el líder, els seguidors i la situació. No hi ha un "millor" estil universal.

Un Model Pràctic: Adaptar l'Estil al Nivell de Maduresa de l'Equip

La Teoria del Management Situacional (Hersey i Blanchard)

L'eficàcia del líder es determina per la seva capacitat d'adaptar-se a l'autonomia professional
(**competència + motivació**) dels seus col·laboradors.



El líder ha de saber **diagnosticar el nivell del grup** per aplicar l'estil **correcte**.

El Repte Actual: Liderar en un Entorn VICA i Digital

Les organitzacions actuals operen en un entorn **VICA**:

Volatilitat
Incertesa
Complexitat
Ambigüitat

Aquest context, sumat a la digitalització, exigeix una evolució del lideratge tradicional al **Lideratge 2.0**.



Prospectiva Estratègica: Més enllà de la planificació, es tracta de visionar el futur per identificar nous entorns i anticipar-se als reptes.



Innovació Col·lectiva: Aprofitar les xarxes i les estructures horitzontals per fomentar un lideratge col·laboratiu on les millors idees sorgeixen del col·lectiu.



Responsabilitat Social: Compromís actiu amb l'entorn, la societat, la diversitat i els empleats, entenent que l'impacte va més enllà del benefici econòmic.

La Síntesi del Lideratge: Un Art que es Pot Aprendre

1. **QUÈ ÉS?**: Hem après a diferenciar el **líder** del directiu, a enderrocar mites i a adoptar una mentalitat de **servei** (la Regla de Platí).
2. **PER QUÈ ÉS CRUCIAL?**: Hem vist que és un **imperatiu estratègic** (83%) i que respon a una necessitat humana fonamental de **comunicació i atenció**.
3. **COM S'EXERCEIX?**: Hem identificat les **habilitats clau** (empatia, humilitat), hem entès l'**evolució teòrica** i hem après a **adaptar el nostre estil** a la situació i a l'equip.

> “El lideratge és un art que pot adquirir-se. Amb poc esforç, qualsevol persona que ho desitgi pot aprendre a guiar els individus disposant del seu respecte, confiança i absoluta cooperació.” — Dale Carnegie