

Dirección y liderazgo

Dr. Arístides Vara Horna

- La dirección empresarial
- El liderazgo
- Estilos de dirección
- Teorías del liderazgo

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO



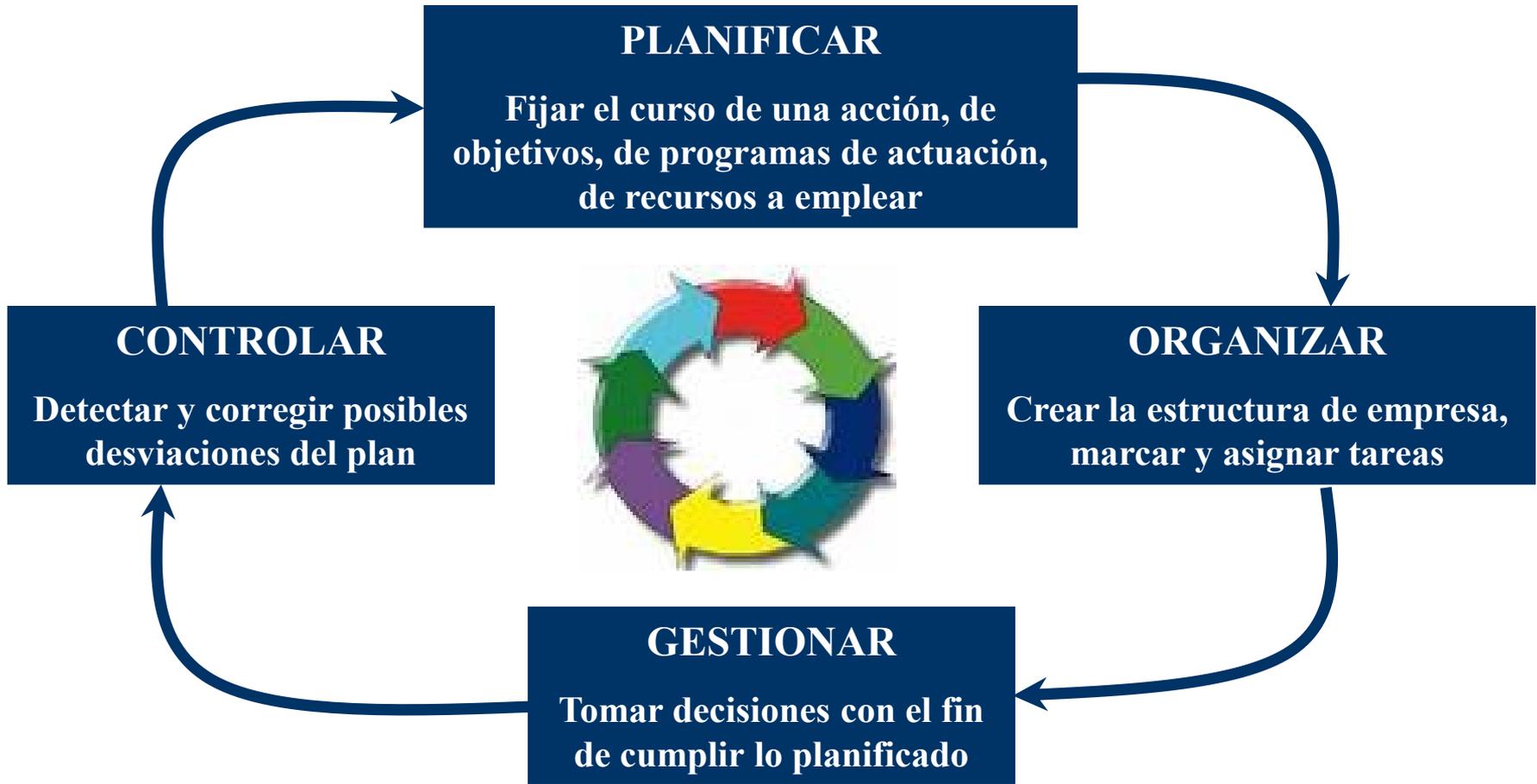
» 1. La dirección empresarial (1/4)

Guiar a la empresa hacia unos objetivos propuestos a través de un proceso productivo de la manera más eficiente posible



Eficiencia. *Alcanzar los objetivos consumiendo el menor número de recursos*

¿Qué es dirigir?



¿Cómo se dirige?

Inteligencia emocional

Transmitiendo entusiasmo, empatía y haciendo partícipes a todos de los resultados

Autoconfianza

Transmitiendo confianza a los trabajadores y siendo capaz de delegar

Delegando funciones

Asignando deberes y dotando de autoridad a los mandos intermedios

Capacidad de comunicación

Sabiendo transmitir objetivos y medios para alcanzarlos así como sabiendo escuchar

Capacidad de adaptación

Transmitiendo entusiasmo, empatía y haciendo partícipes a todos de los resultados

- ✓ Últimos en la escala de mando
- ✓ Planifican producción
- ✓ Responsable del producto
- ✓ Organizar procesos productivos
- ✓ Transmitir cultura de empresa
- ✓ Motivar

LÍDER ≠ JEFE

JEFE

- Competencia profesional
- Supervisión
- Autoridad
- Ejemplo
- El primero entre otros

LÍDER

además...

- ✓ involucrar, integrar
- ✓ entusiasmar
- ✓ dialogar con la autoridad
- ✓ trabajar en equipo
- ✓ trabajar por objetivos
- ✓ delegar cuando sea necesario





3. Estilos de dirección



Estilo autocrático

El jefe decide imponiendo su propio criterio, asumiendo toda la responsabilidad y planificando todo el trabajo de sus empleados

Estilo laissez-faire o dejar hacer

El jefe no ejerce como tal, dejando tomar las decisiones a los miembros del grupo que dirige

Estilo democrático

El jefe propone las tareas al grupo, siendo éste quien elige por consenso el plan de trabajo

Estilo paternalista

Similar al autocrático, si bien el jefe solicita y considera la opinión del grupo

Estilo burocrático

Estilo rígido, de total cumplimiento de la reglamentación y estructura jerárquica establecida

Estilo participativo

Implicación de todo el grupo en la toma de decisiones, compartiendo responsabilidad y consecuencias

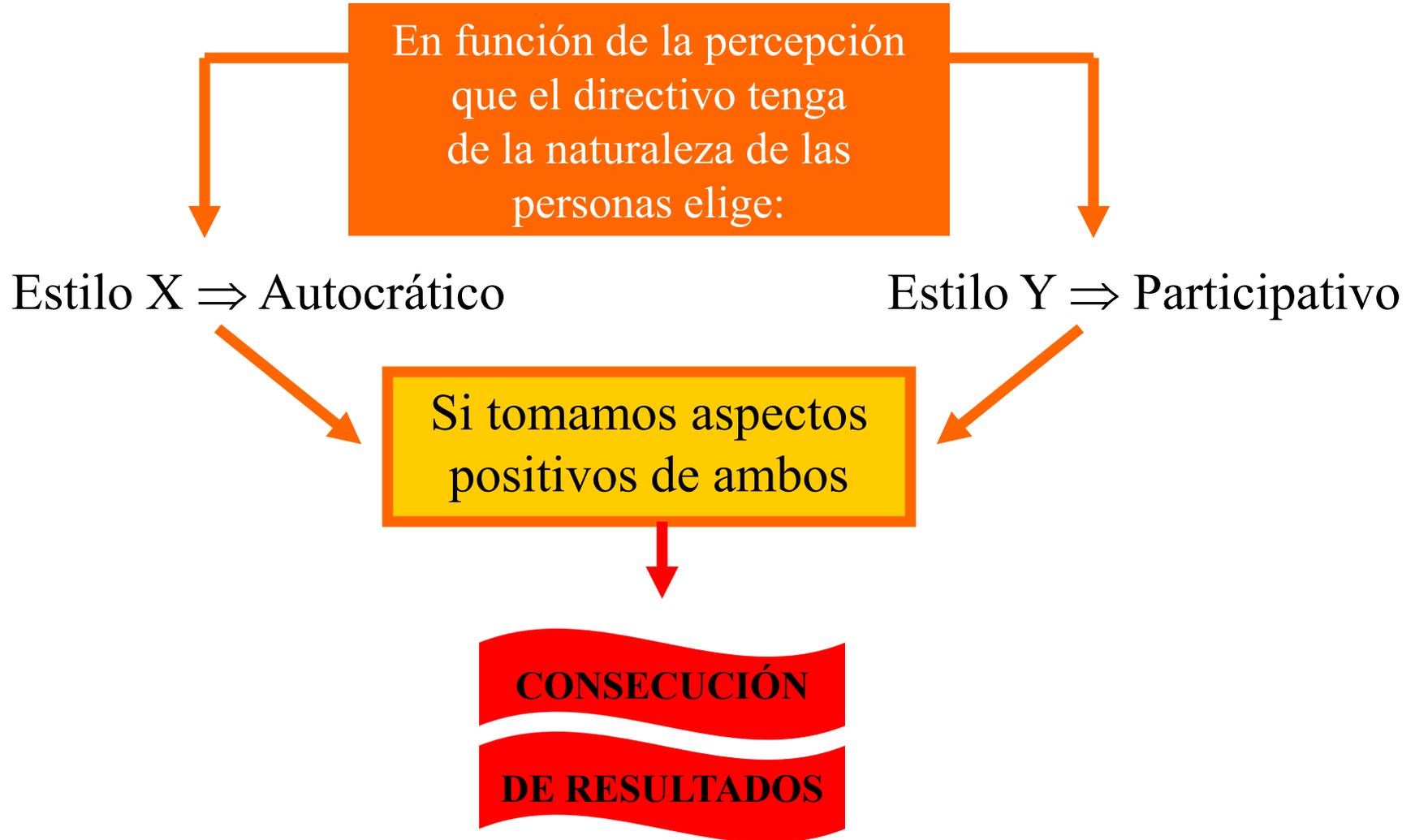
» 3. Estilos de dirección (2/2)



A veces, pueden alternarse los distintos estilos directivos dentro de una misma organización. Partiendo de una organización participativa, ¿cuáles son los estilos o soluciones más adecuados para cada una de estas situaciones?

- Una grave caída de las ventas en una determinada zona comercial.
 - El lanzamiento de un nuevo producto.
 - El robo de materiales en almacén por parte de varios empleados.
 - La propuesta de una nueva imagen corporativa.
-
- Aplicaciones en la conciliación familiar y laboral.
 - Un cambio de máquinas o de herramientas.

Teoría X e Y de McGregor o del liderazgo personal



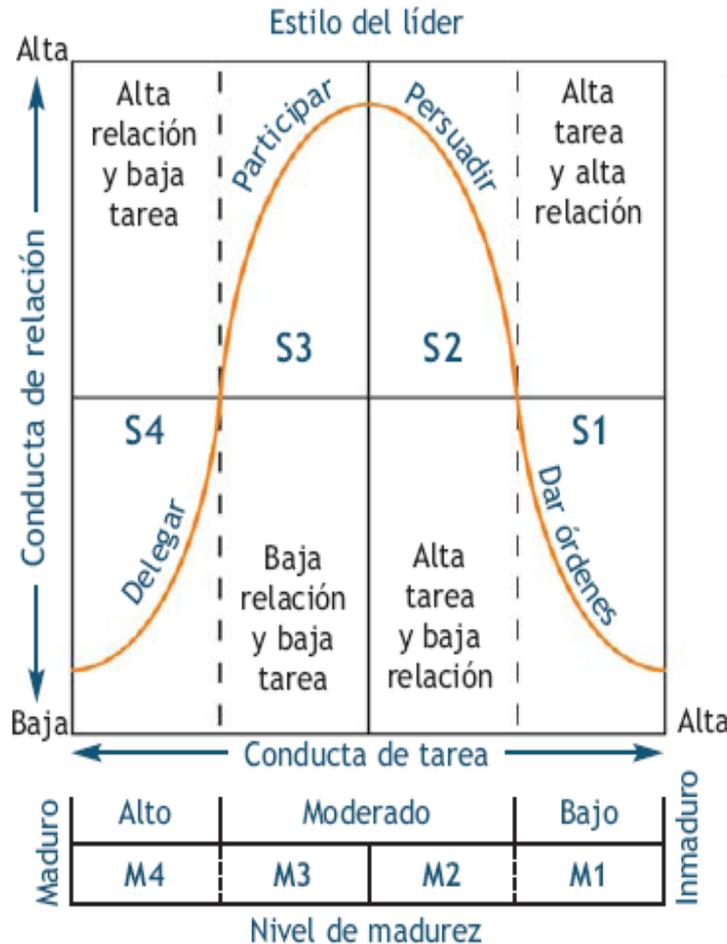
Teoría de la malla gerencial de Blake y Mouton

Estilo 1.9 Se consigue sensación de pertenencia a un grupo, pero el nivel productivo es escaso		Estilo 9.9 Se consiguen buenos resultados y cohesión y confianza entre el grupo
	Estilo 5.5 Se consiguen objetivos, sin aspirar a grandes éxitos	
Estilo 1.1 El líder sólo transmite información, sin implicarse en proyecto		Estilo 9.1 El líder ejerce su autoridad sin pensar en el buen ambiente laboral, sólo preocupan las tareas

Interés por las personas

Interés por las tareas

Teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard



4 ESTILOS DE DIRECCIÓN EN FUNCIÓN DE: FORMA DE ACTUAR DEL LÍDER

⇒ **Conducta de tarea:** Grado en el que el líder dirige a sus empleados

⇒ **Conducta de relación:** Apoyo socioemocional que el líder da a los empleados.

MODO DE TRABAJAR DEL EMPLEADO

⇒ **Nivel de madurez:** Capacidad, habilidad y voluntad de la persona para desarrollar una tarea concreta.

Teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard

Poder coercitivo: Alto nivel de autoridad ante empleados de bajo nivel de madurez M1

Poder de conexión: Se mezclan órdenes con cierta persuasión emocional, necesario con empleados con nivel de madurez M2

Poder de recompensa: Se ofrecen recompensas por los logros obtenidos, pasando de un nivel madurativo M2 a otro más maduro

Poder de legitimidad: Utilizado con empleados entre M2 y M3, ayudando al líder a hacer partícipe a los empleados de las decisiones y objetivos

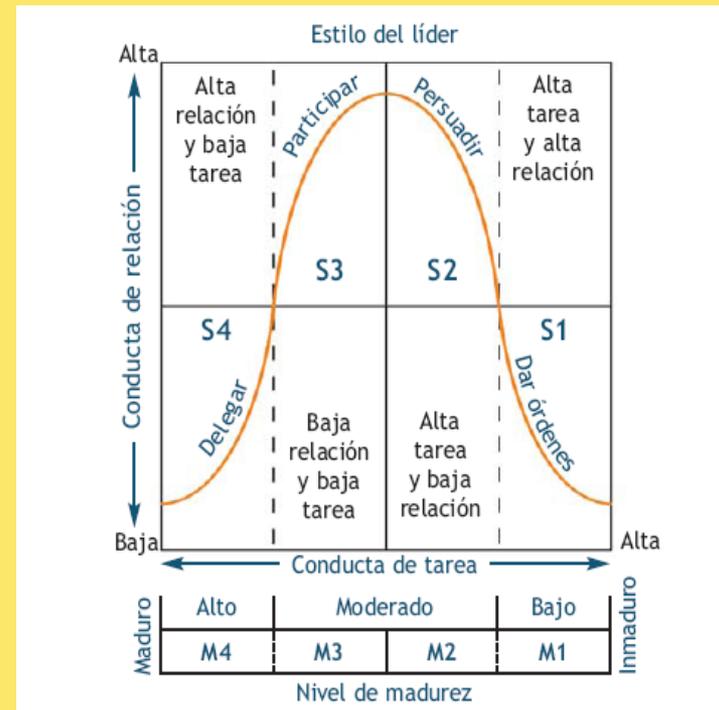
Poder de relación: El líder es capaz de desarrollar buenas relaciones con el empleado, cuyo nivel de madurez es M3

Poder de información: El empleado se encuentra entre los niveles M3 y M4, necesitando información para alcanzar sus resultados

Poder de experto: El empleado, estando en un nivel madurativo M4, reconoce al líder como un experto en cuanto experiencia, conocimientos y habilidades

» 4. Teorías del liderazgo (5/6)

Con los gráficos de las teorías de “la malla gerencial de Blake y Mouton” y de “Liderazgo situacional de Hersey y Blanchard”, estableced conexiones y diferencias entre ambos esquemas



Establece líneas de relación entre:

ESTILOS DE DIRECCIÓN

Autárquico

Persuasivo

Participativo

Delegativo

TIPOS DE PODER

Conectivo

Coercitivo

De recompensa

De legitimidad

De relación

De información

De experto