

SUPER NOTA



**UDS**

Mi Universidad

Nombre:

Angel Antonio Guzmán Cornelio

materia:

Dirección y Liderazgo

prof:

Cynthia Álvarez poumian

licenciatura:

enfermería



# EL LIDERAZGO Y SUS GENERALIDADES

El liderazgo es un tema fascinante. En general, se refiere a la capacidad de influir y guiar a un grupo hacia la consecución de objetivos comunes. Existen diferentes estilos de liderazgo, como el autocrático, democrático y transformacional, cada uno con sus propias características y efectos en los equipos.

Algunas generalidades sobre el

# ENFOQUE DE LIDERAZGO

El enfoque de liderazgo se refiere a la manera en que un líder dirige y motiva a su equipo. Existen varios enfoques, cada uno con sus propias características y aplicaciones.



- Enfoque autocrático
- Enfoque democrático
- Enfoque situacional

# Factores situacionales en el liderazgo

Los factores situacionales son elementos que influyen en el estilo y la efectividad del liderazgo en un contexto específico. Estos factores pueden variar significativamente de una situación a otra y pueden afectar cómo un líder debe actuar para ser efectivo.

# Cualidades de un líder situacional

- Adaptabilidad
- empatía
- comunicación
- toma de decisiones
- conocimiento del equipo



# IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LA ORGANIZACION

El liderazgo en una organización es fundamental por diversas razones, y su importancia se manifiesta en múltiples áreas que impactan tanto el ambiente laboral como los resultados finales.



# Cualidades y características del líder

- integridad
- vision
- empatía
- Desicion
- comunicación



# Tendencias actuales del liderazgo

Las tendencias actuales en liderazgo reflejan la evolución de las dinámicas laborales y las expectativas de los empleados en el entorno moderno.

# DIMENSION DE LA REJILLA

La rejilla de liderazgo, también conocida como "rejilla gerencial" o "rejilla de Blake y Mouton", es un modelo que ayuda a entender los estilos de liderazgo en función de dos dimensiones clave: la preocupación por las personas y la preocupación por los resultados. Este modelo fue desarrollado por Robert R. Blake y Jane S. Mouton en la década de 1960 y se utiliza para analizar cómo los líderes pueden equilibrar estas dos dimensiones en su entoque.