



19 DE NOVIEMBRE DE 2022

[TÍTULO DEL DOCUMENTO]

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

JULISSA CÁRDENAS RODAS

UNIVERSIDAD DEL SURESTE
LICENCIATURA EN NUTRICIÓN



A.6.1. Realiza un mapa mental de este capítulo. (Otro archivo)

A.6.3. Investiga sobre la cultura y el liderazgo de una empresa mexicana exitosa como Bimbo. Analiza cuáles son los factores que le han llevado hasta ahí.

La misión de Coca Cola

Define el objetivo de Coca-Cola a largo plazo como empresa, y es el criterio de peso de las actuaciones y decisiones que tomamos para lograr tres metas fundamentales:

- Refrescar al mundo
- Inspirar momentos de optimismo y felicidad
- Crear valor y marcar la diferencia

Los valores de Coca Cola

Guían las acciones y el comportamiento de The Coca-Cola Company en el mundo, y son:

- Liderazgo: esforzarse en dar forma a un futuro mejor.
- Colaboración: potenciar el talento colectivo.
- Integridad: ser transparentes.
- Rendir cuentas: ser responsables.
- Pasión: estar comprometidos con el corazón y con la mente.
- Diversidad: contar con un amplio abanico de marcas y ser tan inclusivos como ellas.
- Calidad: búsqueda de la excelencia.

La visión de Coca Cola

Es el marco del plan de trabajo y describe lo que se necesita lograr para conseguir la máxima sostenibilidad, calidad y crecimiento. Con ella, se pretenden lograr unos objetivos adaptados a diferentes ámbitos:

- Personas: Ser un buen lugar donde trabajar, que las personas se sientan inspiradas para dar cada día lo mejor de sí mismas.
- Bebidas: Ofrecer una variada cartera de productos de calidad que se anticipen y satisfagan los deseos y necesidades de los consumidores.
- Socios: Desarrollar una red de trabajo para crear un valor común y duradero.
- Planeta: Ser un ciudadano responsable que marque la diferencia al ayudar a construir y apoyar comunidades sostenibles.
- Beneficio: Maximizar el rendimiento para los accionistas al tiempo que se tienen presentes las responsabilidades generales de la Compañía.
- Productividad: Ser una organización eficaz y dinámica.

A.6.4. Elige dos líderes exitosos de diferente género (por ejemplo, Margaret Thatcher y Roosevelt). Compara su liderazgo.

1.- Fred Smith, el atípico empresario que fundó FedEx

En 1970 se le ocurrió la idea de crear una empresa de servicio de paquetería que ofreciera servicios durante la noche. Lo que al principio pareció una locura a todo el mundo, hizo que **13 años después su empresa FedEx se convirtiera en líder del sector, con aproximadamente 1.000 millones de dólares de facturación anual**. Las capacidades intuitivas y carismáticas de [Fred Smith](#) como líder hicieron posible su éxito. Su espíritu decidido y magnético lo llevaron a seguir su instinto pese a las críticas. Fred Smith opta por un [liderazgo participativo](#) que, junto con su personalidad empática y familiar, lo hacen uno de los líderes más queridos por sus empleados, a quienes trata con el mismo respeto indistintamente del eslabón jerárquico en el que se encuentren. Su lema es "Gente-Servicio-Utilidades", quedando clara la importancia que da al valor humano por encima del material. Una de las cosas más importantes en el CEO de FedEx es que **sabe cómo transmitir su pasión por aquello que hace**, lo que genera un entusiasmo genuino en sus casi 300.000 empleados.

2.- Marc Benioff, el comprometido CEO de Salesforce

Este empresario constituye uno de los pilares de la innovación y la estrategia de venta. Pese a que su compañía no es una de las más conocidas por la gente de a pie, [Salesforce](#) es la máxima potencia en desarrollo de tecnología para servicios al cliente. Durante su juventud hizo prácticas de programación para Steve Jobs y a los 26 años ya se erigió como vicepresidente de Oracle. **Su filosofía laboral se basa en que las empresas son la mayor plataforma para el cambio social**. Con este ideario fue el creador del **Modelo de Filantropía Integral Corporativa del "1-1-1"**, seguido por cientos de empresas. Esto quiere decir que dona a comunidades en las que la empresa está involucrada el resultante del 1% del Capital Privado, 1% del producto y 1% de las horas de sus empleados.

A.6.5. Supongamos que ocupas un lugar directivo en una empresa que se dedica a la venta de dulces mexicanos. La compañía comienza a crecer de manera tal que deciden abrir operaciones en China, donde curiosamente existe una posibilidad de crecimiento muy significativa para la empresa. Deciden moverte a la posición de director general de la empresa en China.

Nota: Conoces a la perfección el idioma porque tus abuelos tenían raíces chinas.

a. ¿Qué acciones llevarías a cabo antes de ocupar tu posición ahí? Capacitarme adecuadamente acerca del área, tener un plan organizacional y llevarlo a cabo.

b. ¿De qué forma te adaptarías a la cultura? Respetuosamente, siguiendo las normas y siempre manteniendo atenta.

c. ¿Cómo harías para conocer su cultura? Buscando información, leyendo, indagándome con personas nativas, visitar lugares históricos.

d. ¿Cómo harías para que los demás conocieran tu cultura? Pequeñas campañas, charlas casuales, haciéndoles invitación a conocerla mediante un pequeño convivio.

e. ¿De qué forma podrías hacer que adoptaran la cultura organizacional sin afectar o irrumpir de forma agresiva sobre sus valores? Pedirlo respetuosamente y con claridad para que se entienda bien.

f. ¿Qué habilidades consideras clave para lograr ser líder ahí? Responsable, puntual, entendedor, activista, creativo.