

Universidad del Sureste

DIRECCION Y LIDERAZGO

MAPA CONCEPTUAL

REQUERIDO POR:
YANETH F. SOLORZANO P

REALIZAPO POR:
S.T.L ERIKA NOEMI ALEMAN
RODRIGUEZ

LIDERAZGO EN LA CULTURA MEXICANA

1. ORIGENES DE LOS VALORES EN LA CULTURA MEXICANA

- COMPONENTE INDÍGENA: LA CULTURA MEXICANA TIENE UNA FUERTE INFLUENCIA DE SUS RAÍCES INDÍGENAS
- COMPONENTE HISPANO: LA CULTURA MEXICANA TAMBIÉN ESTÁ INFLUENCIADA POR LA CULTURA HISPANA
- IMPORTANCIA DE LA FAMILIA: LA FAMILIA ES UN ELEMENTO FUNDAMENTAL EN LA CULTURA MEXICANA

2. VALORES EN LA CULTURA MEXICANA

- PRIORIDAD DE LA FAMILIA SOBRE EL TRABAJO: EN LA CULTURA MEXICANA, LA FAMILIA TIENE UNA MAYOR IMPORTANCIA QUE EL TRABAJO
- ROLES DE GÉNERO: LOS ROLES DE GÉNERO ESTÁN MUY DEFINIDOS EN LA CULTURA MEXICANA
- DEPENDENCIA EMOCIONAL: LOS MEXICANOS SUELEN SER MUY DEPENDIENTES EMOCIONALMENTE DE SUS FAMILIAS

3. RELIGIÓN EN LA CULTURA MEXICANA

- INFLUENCIA DE LA RELIGIÓN CATÓLICA: LA RELIGIÓN CATÓLICA TIENE UNA GRAN INFLUENCIA EN LA CULTURA MEXICANA
- FATALISMO Y RESIGNACIÓN: LA RELIGIÓN CATÓLICA EN MÉXICO PUEDE LLEVAR A UN SENTIMIENTO DE FATALISMO Y RESIGNACIÓN
- CÓDIGO MORAL Y ÉTICO: EL CÓDIGO MORAL DE LA IGLESIA CATÓLICA ES LA BASE DEL CÓDIGO ÉTICO EN LA CULTURA MEXICANA

4. TEORÍAS DE LIDERAZGO

- COMUNICACIÓN ASERTIVA Y CONSTANTE: LA FALTA DE COMUNICACIÓN ASERTIVA Y CONSTANTE EN LAS TEORÍAS DE LIDERAZGO EN MÉXICO LIMITA SU EFECTIVIDAD
- APRENDIZAJE MEMORIZADO EN LA PEDAGOGÍA MEXICANA
 - ENSEÑANZA DE LO GENERAL A LO PARTICULAR: LA ENSEÑANZA DE LO GENERAL A LO PARTICULAR EN LA PEDAGOGÍA MEXICANA LIMITA EL PENSAMIENTO ORIGINAL DE LOS ESTUDIANTES
 - FALTA DE APLICACIÓN PRÁCTICA EN LA ENSEÑANZA: LA FALTA DE APLICACIÓN PRÁCTICA EN LA ENSEÑANZA EN MÉXICO DIFICULTA LA TRANSICIÓN ENTRE LA TEORÍA Y LA PRÁCTICA PARA LOS UNIVERSITARIOS
- FALTA DE INFORMACIÓN SOBRE LIDERAZGO EN MÉXICO: LA FALTA DE INFORMACIÓN SOBRE LIDERAZGO EN MÉXICO LIMITA SU REPERCUSIÓN EN LAS EMPRESAS

5. CULTURA Y LIDERAZGO EN MÉXICO

- LOCUS DE CONTROL EN LA CULTURA MEXICANA: LA CULTURA MEXICANA, INFLUENCIADA POR ASPECTOS RELIGIOSOS, SE REFLEJA EN UN LOCUS DE CONTROL EXTERNO, LO QUE LIMITA LA PARTICIPACIÓN ACTIVA EN EL LIDERAZGO
- SENSIBILIDAD Y ESTILO DE LIDERAZGO EN MÉXICO: LA SENSIBILIDAD Y EL ESTILO DE LIDERAZGO EN MÉXICO SE BASAN EN LA PRIORIZACIÓN DE LAS EMOCIONES DEL GRUPO Y DEL LÍDER
- VALOR DEL TRABAJO EN LA CULTURA MEXICANA: EN LA CULTURA MEXICANA, EL TRABAJO SE VE COMO UNA NECESIDAD PARA SATISFACER NECESIDADES BÁSICAS Y NO COMO UN VERDADERO PLEASUR, LO QUE INFLUYE EN EL ESTILO DE LIDERAZGO

10. LIDERAZGO Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

- ESTUDIO SOBRE LIDERAZGO Y COMPETITIVIDAD: UN ESTUDIO ENCONTRÓ QUE EL LIDERAZGO ES EL MOTOR PRINCIPAL DE LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL, CONDICIONADO POR LA VISIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL
- BENEFICIOS DE LA DIVERSIDAD CULTURAL EN LA COMPETITIVIDAD: LA DIVERSIDAD CULTURAL PUEDE OFRECER VENTAJAS EN MERCADOTECNIA, REDUCCIÓN DE COSTOS, RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EXITOSO Y SOLUCIONES CREATIVAS DE PROBLEMAS EN UNA ORGANIZACIÓN COMPETITIVA

9. ACCIONES CLAVE DEL LÍDER EN UNA ORGANIZACIÓN COMPETITIVA

- ACCIONES SIMBÓLICAS: EL LÍDER DEBE MODELAR EL COMPORTAMIENTO, RECONOCER LOGROS, COMUNICARSE EFECTIVAMENTE Y CREAR ESTRUCTURAS FLEXIBLES PARA GENERAR CONFIANZA Y COMPARTIR RESPONSABILIDADES
- ACCIONES SUSTANTIVAS
 - CAMBIOS EN POLÍTICAS Y PRÁCTICAS OPERATIVAS: EL LÍDER DEBE IMPLEMENTAR CAMBIOS EN POLÍTICAS Y PRÁCTICAS OPERATIVAS DISFUNCIONALES PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN
 - REESTRUCTURACIÓN DE RECURSOS Y AMBIENTE LABORAL: EL LÍDER DEBE REESTRUCTURAR LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS Y DISEÑAR UN AMBIENTE LABORAL QUE PROMUEVA VALORES Y UN CÓDIGO ÉTICO EN LA ORGANIZACIÓN

8. LIDERAZGO TRANSCULTURAL

- LÍDERES VISIONARIOS: LOS LÍDERES TRANSCULTURALES DEBEN TENER UNA VISIÓN CLARA Y CONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD PARA INCULCAR VALORES Y UNA CULTURA ORGANIZACIONAL EFECTIVA
- VALORES Y FILOSOFÍA ADMINISTRATIVA: LOS LÍDERES DEBEN PROMOVER VALORES Y UNA FILOSOFÍA ADMINISTRATIVA COMPARTIDA PARA LOGRAR UNA CULTURA ORGANIZACIONAL SÓLIDA
- PROGRAMAS DE ADMINISTRACIÓN: LOS LÍDERES DEBEN IMPLEMENTAR PROGRAMAS EFECTIVOS DE ADMINISTRACIÓN PARA PROMOVER LA DIVERSIDAD Y EL DESARROLLO PERSONAL EN LA ORGANIZACIÓN

7. DESARROLLO DE CAPACIDADES INDIVIDUALES Y ORGANIZACIONALES

- APRENDIZAJE DE NUEVOS CONOCIMIENTOS: EL DESARROLLO DE NUEVAS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS PERMITE VALORAR Y ADOPTAR LA DIVERSIDAD COMO FUENTE DE CREATIVIDAD Y FORTALEZA
- ACTITUDES Y HABILIDADES: LA IMPLEMENTACIÓN DE MÉTODOS DE INTERVENCIÓN ADECUADOS PERMITE DESARROLLAR ACTITUDES Y HABILIDADES EN LOS INDIVIDUOS Y EQUIPOS
- INTEGRACIÓN CULTURAL: LOS ALTOS MANDOS DEBEN FOMENTAR LA INTEGRACIÓN CULTURAL ENTRE SUS COLABORADORES PARA EVITAR PROBLEMAS A LARGO PLAZO

6. COMPETITIVIDAD Y LIDERAZGO

- ADAPTACIÓN AL MUNDO GLOBALIZADO: LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO TRANSCULTURAL ES ESENCIAL PARA QUE LAS ORGANIZACIONES SE ADAPTEN AL MUNDO GLOBALIZADO Y SEAN COMPETITIVAS
- FLEXIBILIDAD Y CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN: LA FLEXIBILIDAD Y LA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN SON NECESARIAS PARA QUE LAS ORGANIZACIONES PUEDAN SATISFACER LAS DEMANDAS DE SU ENTORNO DIVERSO
- TOLERANCIA Y DIVERSIDAD COMO RECURSO ORGANIZACIONAL: EL LÍDER DEBE TENER TOLERANCIA Y SABER CONDUCIR LA DIVERSIDAD COMO UN RECURSO ORGANIZACIONAL PARA APROVECHAR NUEVAS OPORTUNIDADES Y LOGRAR UN VERDADERO CRECIMIENTO