



Nombre del alumno:

Polidoro Montesinos Moguel

Nombre del profesor:

Luis Miguel Sánchez Hernández

Nombre del trabajo:

Cuadro sinomtico, liderazgo y dirección

Materia:

PASIÓN POR EDUCAR

Control Total de Calidad

Grado: 7°

Grupo:

Medicina veterinaria y zootecnia

Liderazgo y dirección

Concepto del Liderazgo Transcultural

- El mundo y mercados actuales cambian de manera constante y continua por lo que resulta necesaria una nueva forma de liderazgo.
- Las diferencias de pensamiento y acción entre los individuos encuentran gran parte de su explicación en el factor de la cultura
- Este término puede acumular diversas definiciones
 - Proceso de contribuir en un acto que integre los diferentes componentes culturales para su realización, permeando grupos más globales al incluir distintas ideologías
 - "Es el liderazgo que busca romper las barreras culturales al integrar las diferentes formas de pensar"
 - "Es una necesidad de desarrollo y crecimiento que puede ayudar a resolver las problemáticas fundamentales"
- El liderazgo transcultural puede verse reflejado en un mismo país donde existan diferencias étnicas
 - predomina la heterogeneidad de formas de pensar y de vivir, donde no es lo mismo ser originario de Chiapas que del Distrito Federal porque de inicio el estilo de vida no es el mismo.
- El líder actual debe de progresar al adoptar más de un estilo de liderazgo.
 - El estilo de liderazgo efectivo en china, podría no ser efectivo en francia o mexico, por lo que en base a la diversidad existente, el líder debe adaptarse de forma que consiga los mejores resultados posibles.

Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

- La cultura tiene aspectos denotativos (creencias) que señalan cómo son las cosas, aspectos connotativos (actitudes, normas y valores) que señalan como las cosas deberían ser y como deberían de hacerse.
- La actitud de la organización es la manifestación visible de la cultura que en ella impera
- Los orígenes de la cultura se remontan al nacimiento de la organización y sus fuentes son:
 - Creencias, valores y presunciones de sus fundadores
 - Experiencias aprendidas
 - Creencias, valores y presunciones incorporados por nuevos miembros
- Las organizaciones desarrollan valores
 - "visibles" — basados en leyes y sentido común y generalmente no se contraponen al cambio cultural
 - se expresan con la visión, la misión, las políticas de la organización y de normativas escritas
 - "ocultos" — que son la fuerza impulsora de la organización y no van junto al cambio cultural proyectado
 - no tienen por qué estar contrapuestos a los valores en los cuales se basa el comportamiento ético.
- La cultura de una organización no debe ser cambiada, pero sus hábitos sí pueden ser modificados para mejorar su desempeño.
 - Dependiendo de la antigüedad de la organización, este proceso puede tomarse más complicado y costoso.
- La hipótesis propone una teoría para las organizaciones que pretenden una expansión razonable, esta teoría se desarrolla alrededor de cuatro dimensiones que ayudan a identificar la proactencia de la cultura a la que se enfrenta.
 - Distanciamiento del poder: — situación donde el jefe toma decisiones y el subordinado es instruido para cumplirlas, no hay dialogo ajeno a ello.
 - Aceptación del nivel de incertidumbre: — Este nivel se toma en cuenta cuando existe incertidumbre según el campo laboral, la cultura no acepta este hecho y esto provoca tensión personal que desencadenará en incomodidad.
 - Individualismo: — Este rasgo valora el nivel de trabajo conjunto, más que el individualista ya que en muchas ocasiones es más efectivo.
 - Masculinidad: — Esta dimensión desencadena en la medición de la dominancia masculina en la cultura ya que se asocian hechos cuantificables y con mayor desempeño con respecto a la paridad de genero.
- El estudio de las influencia de las culturas alrededor del mundo denota que su influencia en el desempeño de la organización es alta, así como su cuestionabilidad es mínima por no decir nula.

Liderazgo en la Cultura Mexicana

- La cultura en México, y los valores que ésta conlleva están profundamente arraigados y son parte de la convivencia humana cotidiana
 - vez se ve reflejada en su comportamiento dentro de la organización y el impacto sobre la misma
 - Hay dos orígenes básicos para sus valores
 - el componente indígena
 - el hispano
- La familia es el núcleo de la cultura mexicana
 - Su estructura esta definida:
 - El padre es el principal proveedor
 - La madre se dedica a criar y educar a los hijos
 - Los hijos son criados y aceptan un sistema en el que la autoridad es absoluta
 - El libre pensamiento es suprimido
 - Se acostumbran a seguir ordenes
 - no cuestionan ni confrontan autoridad
 - responsabilizan al poder de los resultados de las acciones.
- La religión es otro elemento determinante
 - Aunque hoy en día hay más apertura de credo en el país, sigue siendo la católica la predominante.
 - Por la forma en que fue impuesta conserva un ritualismo mágico, con superstición, resignación y fatalismo que, según los autores Egipsona y Pérez, se ve reflejado en la obediencia y sumisión de las masas de México
 - El código moral de la Iglesia Católica es la base del código ético al que se apega la mayor parte de los mexicanos.
 - Por esta razón, desprecia las prácticas anticlericales pero muchas veces maneja una doble moral en la que en práctica no siempre hace lo más ético.
- La mayor parte de la pedagogía mexicana consiste en el aprendizaje memorizado de conceptos abstractos, omitiendo el alentar al pensamiento original.
 - Como resultado, es difícil que el universitario tenga una transición sencilla entre la teoría y la práctica.
- En México, hay poca información sobre el liderazgo y su repercusión en las empresas
 - De los pocos existentes se menciona al locus de control como un componente indispensable, dividido en dos categorías:
 - El locus de control es la creencia que las personas tienen sobre quién o qué cosas controlan su vida y determinan las consecuencias de su conducta
 - Las personas con un locus de control interno son capaces de asumir responsabilidades como propias y por lo tanto intervienen mostrando participación activa
 - Los que tienen un locus de control externo atribuyen las responsabilidades al azar o destino por lo que intervienen menos y su actividad por ende es menor
- En la cultura mexicana, el trabajo resulta una necesidad para obtener dinero y poder satisfacer sus necesidades básicas pero también disfrutar de las secundarias
 - El trabajo no implica un verdadero placer para el mexicano, por lo que sus jornadas no son las más largas porque disfrute del mismo.
 - Para hacer más agradable la carga, introduce grandes dosis de convivencia con los compañeros, desde pastales, comidas, etc
 - Según el estudio de Krajs, la lealtad del mexicano se basa en la devoción que siente hacia su jefe, por encima incluso de la empresa.

La familia y religión son elementos importantes para comprenderla.

El líder mexicano entiende esto e intenta fomentar estas actividades, aprovechando para unir sus grupos de trabajo.

Bibliografía:

Bibliografía otorgada por el docente responsable de la materia de Dirección y liderazgo.