



**Nombre de alumnos:**

Sari Gómez Sánchez.

**Nombre del profesor:**

Luis Miguel Sánchez.

**Nombre del trabajo:**

Cuadro sinóptico.

**Materia:**

Dirección y Liderazgo.

**Grado: 7°**

**Grupo: "A"**

Ocosingo, Chiapas a 03 de diciembre de 2020

**CONCEPTO DEL  
LIDERAZGO  
TRANSCULTURAL:**

definición:

Según Andrew John DuBrin: Es de suponerse que los administradores de las organizaciones multiculturales posean las habilidades y actitudes para relacionarse con la gente de manera eficaz y motivarla más allá de las diferencias de raza, género, actitudes sociales y estilos de vida

El mundo y mercados actuales cambian de manera constante y continua:

por lo que resulta necesaria una nueva forma de liderazgo.

El liderazgo transcultural puede verse reflejado en un mismo país donde existan diferencias étnicas:

ejemplo es nuestra nación donde 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.

La cultura nacional es una variable situacional primordial que determina qué estilo de liderazgo será el adecuado.

La cultura nacional tendrá relación con la forma en que responden los seguidores y el líder debe adaptarse a sus condiciones culturales.

CULTURA,  
RASGOS  
CULTURALES Y  
CULTURA  
ORGANIZACIONAL

Definición de la palabra cultura:

proviene del latín que significa cultivo, agricultura, instrucción y sus componentes eran cults (cultivado) y ura (acción, resultado de una acción).

La cultura:

La lo largo de los años se ha tomado como una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado. En ella encontramos modos de vida, ceremonias, mitos, ritos, sistema de valores, derechos, tradiciones y creencias.

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.

Valores “ocultos”, que son la fuerza impulsora de la organización y no van junto al cambio cultural proyectado.

4 dimensiones básicas para poder identificar las diferentes culturas:

- Distanciamiento del poder.
- Aceptación del nivel de incertidumbre.
- Individualismo.
- Masculinidad.

La cultura de una organización:

se manifiesta en los valores y principios que transmiten y practican sus miembros, en las actitudes y comportamientos de los colaboradores, en las normas y políticas éticas, en la integración de su ambiente de trabajo y en las historias que acontecen en la organización.

# LIDERAZGO EN LA CULTURA MEXICANA

La cultura en México, y los valores:

ésta conlleva están profundamente arraigados y son parte de la convivencia humana cotidiana, que a la vez se ve reflejada en su comportamiento dentro de la organización y el impacto sobre la misma.

La familia sigue siendo la base de la sociedad mexicana, tiene prioridad aún sobre el trabajo.

En el tiempo recreativo, hay reuniones familiares que a veces son más extensas, es decir, más allá de la familia nuclear.

el factor familia:

sigue siendo importante en el la sociedad mexicana, donde muchas veces por recomendación se logra cierto puesto. Los apellidos lo posicionan en la comunidad y a la vez ciertos logros que el individuo tendrá, aunque su educación no haya sido la adecuada o sea limitada.

otro factor importante en la familia que tiene repercusión en la formación del mexicano:

la madre idealizada por la sociedad. Ella tiende a ser servil y busca la aceptación y autoridad del esposo en cualquier asunto, por lo que durante años fue muy difícil encontrar líderes mujeres, debido al machismo y el alto grado que tienen las organizaciones mexicanas en la diferenciación de géneros.

La religión es otro elemento determinante:

La religión de la forma en que la asume el mexicano, le provoca el sentimiento de que el control de su vida depende de Dios, aceptando el éxito o fracaso como una predestinación, lo cual se ve reflejada en la desmotivación de las clases bajas por hacer algo para sobre pasar las situaciones difíciles.

En México Uno de los aspectos que midieron fue el locus de control:

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.

En la cultura mexicana:

el trabajo resulta una necesidad para obtener dinero y poder saciar sus necesidades básicas, pero también disfrutar de las secundarias, como los momentos de | 168 recreación, amistad y convivencia familiar.

Según el estudio de Kras:

la lealtad del mexicano se basa en la devoción que siente hacia su jefe, por encima incluso de la empresa.

Por eso, el líder mexicano crea vínculos de confianza con su gente, quien necesita alguien en quién creer y confiar.

David Casares realizó un estudio teniendo como muestra 15 líderes mexicanos del ámbito empresarial, educativo y miembros de la Administración Pública para reconocer las habilidades que debe tener el líder mexicano.

Todos coincidieron en que la más importante es ser Visionario. La segunda de primera importancia es ser Congruente y la tercera es Poder Tomar Decisiones.

Cabe mencionar que ninguno eligió como prioritario Saber Formar a sus Seguidores, Tener Fe en sus Seguidores, Saber Delegar, Saber Premiar y Saber Castigar.

En 1998, Drost y von Glinow hicieron una investigación en el sector manufacturero y de servicios con 422 gerentes y empleados de 38 empresas.

Se enfocaron en dos dimensiones básicas del liderazgo: la conducta de la líder orientada hacia el trabajo y hacia los empleados.

Al final, percibieron que la percepción del gerente sobre su liderazgo es diferente a la que tienen los empleados sobre ésta.

Los mexicanos dieron mayor importancia a la motivación al trabajo que al formar equipos de alto rendimiento, demostrando que la competitividad entre los norteamericanos es mucho mayor.

Cabe mencionar que, aunque el mexicano tiene muchas habilidades como líder, también tiene muchas áreas de oportunidad donde mejorar y esto empieza desde la educación hasta las pequeñas, medianas y grandes empresas.