



Nombre de la alumna: López López
Carmela

Nombre del profesor: Luis Miguel
Sánchez Hernández.

Nombre del trabajo: Cuadro
sinóptico.

Materia: Dirección y liderazgo.

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 7° Cuatrimestre

Grupo: "A"

Ocosingo, Chiapas a 04 de diciembre del 2020

CONCEPTO DEL LIDERAZGO TRANSCULTURAL

Según Andrew John DuBrin (2003) “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”.

Las deferencias de pensamiento y acción entre los individuos encuentran gran parte de su explicación en el factor de la cultura.

Existen diferentes definiciones para el liderazgo transcultural:

J. Kotter (1997): “Proceso de contribuir en un acto que integre los diferentes componentes culturales para su realización, permeando grupos más globales al incluir distintas ideologías.

A. Etling (1998): “Es el liderazgo que busca romper las barreras culturales al integrar las las diferentes formas de pensar”.

Lussier y Achua (2005): “Es una necesidad de desarrollo y crecimiento que puede ayudar a resolver las problemáticas fundamentales”.

F. Brown (2007): “Es la habilidad de operar con habilidades que le permitan trabajar en diferentes culturas. Estas habilidades son indispensables para que las empresas ingresen en nuevos mercados, para que crezcan, adquieran responsabilidad y preserven una cultura de excelencia.

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

Actualmente, los líderes eficaces no usan un solo deben adaptarlo a la situación. La cultura nacional es una variable situacional primordial que determina qué estilo de liderazgo será el adecuado.

**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 cómo las cosas deberían ser y aspecto pragmáticos que proporcionan instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas.

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 a 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.

Existen muchas definiciones para la cultura organizacional que está formada por valores reglas, patrones de comportamientos rituales y tradiciones.

los orígenes de la se remontan al nacimiento de la organización y sus fuentes las cuales 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.

También existe un conjunto de valores “ocultos”, que son la fuerza impulsora de la organización y no van junto al cambio cultural proyectado.

Los valores visibles se expresan con la misión, la visión, las políticas de la organización y de normativas escritas.

Los valores ocultos son las ideas, creencias tendencias; son las reglas no escritas por lo que no siempre es sencillo detectarlos.

Es importante destacar que Los valores ocultos no tienen por qué estar contrapuestos a los valores en los cuales se basa el comportamiento ético.

Según el autor Edgar Shein la cultura organizacional es aprendida por los que conforman la organización y hay dos formas posibles para este aprendizaje: modelo de trauma, donde los miembros aprenden a enfrentar la amenaza con un mecanismo de defensa y modelo refuerzo, donde las cosas que funcionan se asimilan y preservan.

**Cultura, rasgos culturales
y
Cultura organizacional**

Shein (1992) asegura que los líderes pueden cambiar la cultura al “crear conducir la cultura de sus compañías y su único talento lo constituye su habilidad para trabajar con ella

En cambio, Peter Drucker (2004) señala que la cultura es persistente y los líderes no pueden cambiarla, sólo pueden modificar algunos hábitos arraigados en las empresas. “si tiene cambiar, no cambie la cultura; simplemente cambie los hábitos”.

Ya sea que se intente cambiar la cultura o los hábitos, el grado de dificultad se relacionará con la “edad” de la organización.

Hofstede recomienda a las organizaciones que quieren sobrepasar su mercado nacional deben desarrollar una especie de cultura local que debe ser adoptada por los altos mandos a quienes se les responsabiliza por la toma de decisiones, sin importar el sector industrial de la empresa u organización.

Esta cultura local repercute en aquellos que trabajan para las grandes corporaciones.

Distanciamiento del poder
Aceptación del nivel de incertidumbre
Individualismo
Masculinidad

Eligió 4 dimensiones básicas para poder identificar las diferentes culturas:

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.

El comportamiento humano influye de manera poderosa en la cultura corporativa y en el clima empresarial, según Kotter (1997).

Del estudio de Hofstede se desencadenó otro estudio sobre las dimensiones transculturales llamado “Globe” que fue dirigido por donde colaboran más de 150 científicos y estudiantes de administración de 61 culturas, coordinando esfuerzos para examinar las interrelaciones entre la cultura social, la cultura organizacional y las prácticas de liderazgo organizacional.

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, que a la 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 y el hispano. La familia y religión son elementos importantes para comprenderle.

La familia sigue siendo la base de la sociedad mexicana, tiene prioridad aun sobre el trabajo. En ésta el niño es protegido, amado y apreciado.

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

Por otro lado, el factor familia sigue siendo importante en 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.

Hay 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. Aunque hoy en día hay más apertura de credo en el país, sigue siendo la católica la predominante

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.

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 antiéticas, 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. Se enseña de lo general o lo particular, la aplicación práctica, casi nunca se da.

LIDERAZGO EN LA CULTURA MEXICANA

En México, hay poca información sobre el liderazgo y su repercusión en las empresas.

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.

Entre los resultados de Reitz y Groff de las diferentes nacionalidades de los empleados de una fábrica, los norteamericanos tenían mayor locus de control interno y en los mexicanos era uno bajo.

Eva Kras (1990) en el libro Cultura Gerencial hace una comparación entre los gerentes mexicanos y los gerentes norteamericanos. Descubre que los mexicanos son muy sensibles, refiriéndose a una profunda reacción emocional con respecto a las situaciones personales, evitando, por lo tanto, ponerse en posiciones de conflicto.

En la cultura mexicana, el trabajo resulta una necesidad para obtener dinero y poder satisfacer sus necesidades básicas pero también disfrutar de las secundarias, como los momentos de recreación, amistad y convivencia familiar. El trabajo no implica un verdadero placer para el mexicano, por lo que sus jornadas no son las más largas porque disfrute del mismo.

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 quien creer y confiar.