



**Nombre del alumno: Jiezer de Jesús  
López Jiménez**

**Nombre del profesor: Lic. Luis Miguel  
Sánchez Hernández**

**Nombre del trabajo: Cuadro  
sinóptico sobre el liderazgo  
transcultural**

**Materia: Dirección y liderazgo**

**Grado: 7**

**Grupo: A**

Ocosingo Chiapas a 04 de diciembre del 2020.

# LIDERAZGO TRANSCULTURAL

Concepto de liderazgo transcultural

Definiciones

Según J. Kotter

Proceso de contribuir en un acto que integre los diferentes componentes culturales para su realización, permeando grupos más globales al incluir distintas ideologías

Según A. Etling

Es el liderazgo que busca romper las barreras culturales al integrar las diferentes formas de pensar

Según Lussier y Achua

Es una necesidad de desarrollo y crecimiento que puede ayudar a resolver las problemáticas fundamentales

Según F. Brown

Habilidad de operar con habilidades que le permitan trabajar en diferentes culturas.

Estas habilidades son esenciales para que las empresas se hagan de nuevos mercados

Donde la encontramos

Se puede observar en un mismo país donde existan distintas etnias o culturas, las cuales se integran para formar una organización

Aspectos de la cultura

Aspectos denotativos

Creencias, que señalan como son las cosas

Aspectos connotativos

Actitudes, normas y valores; que señalan como las cosas deberían de ser

Aspectos pragmáticos

Brindan instrucciones y reglas entorno a como se deben hacer las cosas

Definición de cultura

Mezcla de rasgos, distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad en un periodo determinado

La cultura engloba modos de vida, ceremonias, mitos, ritos, sistema de valores, derechos, tradiciones y creencias.

Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

Cultura organizacional

Se forma por reglas, valores, comportamiento, rituales y tradiciones

Básicamente es la forma en que se hacen las cosas

Organizaciones

Estas desarrollan

Valores visibles

Se basan en leyes y sentido común

Se expresan con la misión, visión, las políticas y normativas escritas

Valores ocultos

Fuerza impulsora y no va junto al cambio cultural proyectado

Son las ideas, creencias, tendencias, "reglas no escritas"

Aprendizaje de la cultura organizacional según

Edgar Shein

Es aprendida por los que conforman la organización de dos maneras

Modelo trauma

Aprenden a enfrentar amenazas con mecanismo de defensa

Modelo refuerzo

Las cosas que funcionan se asimilan y refuerzan

Peter Drucker

Dice que la cultura es persistente y los líderes no pueden cambiarla, solo modificar ciertos hábitos

Geert Hofstede

Recomienda desarrollar un tipo de cultura local, la cual debe adoptarse por los altos mandos

Dimensiones para identificar culturas

Distanciamiento del poder

Medida en que se promueve el ejercicio de poder de los superiores

Aceptación del nivel de incertidumbre

Forma en que la gente acepta el cambio dentro de su cultura

Individualismo

Grado en que las culturas prefieren las decisiones colectivas y no individuales

Masculinidad

Orientación de la cultura hacia niveles cuantificables, suele ser predominante el dominio masculino

Liderazgo en la Cultura Mexicana

La familia

Es la base de la sociedad mexicana, ya que desde niños se determinan roles, donde el padre es el principal proveedor y la madre tiene más responsabilidad sobre la educación de los hijos, aunque últimamente está cambiando.

El niño acepta la autoridad y la rigidez del sistema de forma conformista pues se le enseña a cuestionarse poco y no retar a las autoridades, por lo que hay cohibición del libre pensamiento. Esto se ve reflejado cuando se encuentra en una organización

La religión

La religión influye en gran medida en el desarrollo de la ética y la moral en la sociedad mexicana, ya que gran parte es religiosa. Por lo general, se maneja una doble moral, por ejemplo: se considera no ético decir mentiras, sin embargo, no se considera poco ético, ocultar la verdad y evadirla

Continuando con el ejemplo, este pensamiento repercutiría en la comunicación dentro de una organización ya que la comunicación asertiva y constante se ven estancadas.

Reitz y Groff

Realizaron estudios transculturales, utilizando el locus de control, el cual es la creencia sobre quien controla la vida y determina las consecuencias de cierta conducta.



Locus de control interno

son capaces de asumir responsabilidades como propias

Locus de control externo

atribuyen las responsabilidades al azar o destino

Los mexicanos reflejan parte de su cultura como el aspecto religioso demostrando tener un locus externo



Eva Kras

Realiza comparación entre gerentes mexicanos y norteamericanos

Descubre que los mexicanos son muy sensibles, refiriéndose a una profunda reacción emocional con respecto a las situaciones personales

Por lo que se evita poner en conflicto, que en el liderazgo se refleja con la atención prioritariamente a las emociones del grupo y del líder

La lealtad del mexicano se basa en la devoción que siente hacia su jefe

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

### **Bibliografía consultada:**

- LAURA PATRICIA HERRERA SOTELO, LIDERAZGO Y DIRECCIÓN, 2005.