"Sì, i latino-americani sognano di più. Quando vivi in povertà, quando il tuo presidente ti viene imposto, quando uccidono qualcuno e nessuno viene incriminato e quando solo pochi si arricchiscono, ovviamente sogni di più. Non è un caso che il realismo magico avvenga in America Latina, perché per noi i sogni e le aspirazioni fanno parte della vita."

- Jorge Ramos -

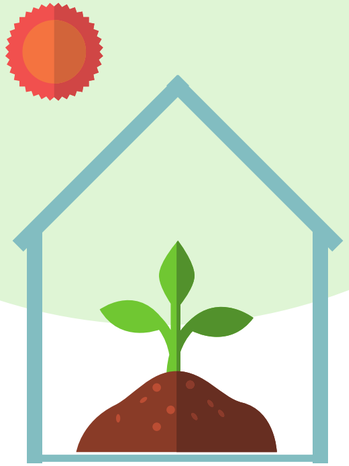
Il cluster latino-americano include i seguenti Paesi:

Argentina
Bolivia
Brasile
Colombia
Costa Rica
Ecuador
El Salvador
Guatemala
Messico
Venezuela

Culture ad
alto contesto:
la comunicazione è per lo più indiretta e implicita e richiede un certo grado di conoscenza contestuale per essere compresa appieno.
L'utilizzo della comunicazione non-verbale (gesti, tono di voce, ecc.) è diffuso.

Poiché la dipendenza dalla comunicazione scritta è relativamente bassa, si tende a presupporre la conoscenza di regole non scritte, codici sociali, e rituali. Le procedure sono in qualche modo flessibili, le decisioni si basano spesso su fattori emotivi.

Le culture policroniche, orientate verso il passato, intendono il tempo come un concetto ciclico, come una ripetizione di cicli naturali. La puntualità è non è una priorità, si vive giorno per giorno, i piani possono essere modificati per adattarsi ad una situazione man mano che essa cambia.



La vita è imprevedibile, perciò pianificare non è fondamentale. Gli impegni presi in precedenza verranno rispettati se possibile.
I membri di una cultura policronica gestiscono bene le interruzioni e tendono a fare più cose contemporaneamente.

Cluster Culturali: l'America Latina

Culture dell'essere
(orientate alle relazioni):

la necessità di mantenere il benessere collettivo e di rispettare la tradizione è considerata prioritaria rispetto all'ottenimento dei risultati, fiducia e affiliazione sono importanti.

Le culture latino-americane tendono a dare valore alla cooperazione, all'armonia sociale, e al consenso di gruppo.
Una rete sociale di supporto è considerata essenziale.

https://www.muditaconsultancy.com/en/resource-center/visuals

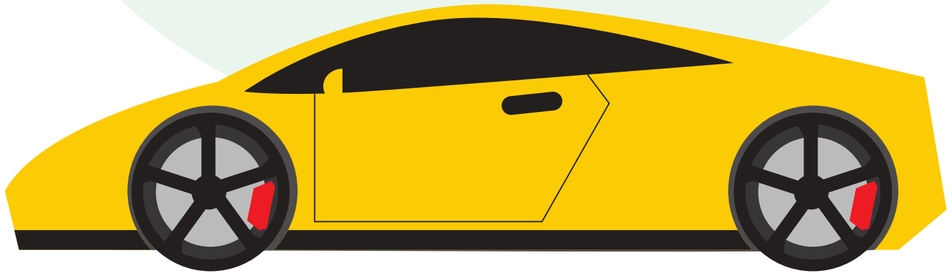
Culture collettiviste:

questo cluster è caratterizzato da un alto livello di collettivismo intra-gruppo ("il livello in cui gli individui esprimono orgoglio, lealtà e coesione verso le proprie organizzazioni o famiglie") e da un basso livello di collettivismo istituzionale ("il livello in cui le pratiche istituzionali organizzative e sociali incoraggiano e premiano la distribuzione collettiva delle risorse e l'azione collettiva").

Mentre gli individui tendono a sentire un forte senso del dovere verso le proprie famiglie e organizzazioni (viene fatta una chiara distinzione tra interni ed esterni), non si sforzano necessariamente di assicurare che risorse e opportunità siano accessibili a tutti i membri della società.

https://www.muditaconsultancy.com/en/resource-center/visuals

Culture dell'onore
e della vergogna:
La vergogna, una reazione alle critiche altrui, è il principale strumento di controllo sociale nelle società collettiviste. Nel cluster mediorientale onore e vergogna sono spesso legati a fattori etnici, alla posizione sociale e alla "virilità" percepita. L'incapacità di soddisfare le aspettative altrui è destinata a causare vergogna e disonore.



Ci si aspetta che gli individui di posizione sociale elevata si comportino in modo adeguato a tale posizione (per esempio, che vestano in modo elegante e/o che guidino una bella macchina), che siano ciò che gli altri si aspettano che siano, e che preservino l'onore familiare.

"Le culture dell'onore hanno una morale, ma la loro base per definire il giusto e lo sbagliato è comunitaria e relazionale (non legale o filosofica). Per loro, ciò che è meglio per le relazioni e onora le persone è moralmente giusto; ciò che svergogna è moralmente sbagliato".
(Georges and Baker, 2016)

Il cluster latino-americano è contraddistinto da bassi livelli di uguaglianza di genere. Questo cluster è dominato dagli uomini, i ruoli di genere tendono ad essere chiaramente definiti, la struttura familiare è "tradizionale" (es. i padri si occupano dei fatti, le madri dei sentimenti) e con i sentimenti) e gerarchica.

L'uguaglianza di genere è la convinzione che le persone debbano ricevere lo stesso trattamento indipendentemente dal loro genere di appartenenza. Con riferimento alla dimensione culturale Mascolinità - Femminilità di Hofstede, bisogna menzionare il fatto che la maggior parte delle società in questo cluster condividano un orientamento "Femminile": si lavora per vivere e non il contrario, le persone attribuiscono valore al tempo sociale privato, ricercano l'armonia, la cooperazione, la modestia, coltivano le relazioni e si prendono cura dei membri più "deboli" della società.

Designed by slidesgo / Freepik

Avversione all'incertezza:

le società latino-americane tendono ad avere un punteggio alto in questa particolare dimensione culturale. La tradizione conta, le interazioni sociali sono spesso formali e conservatrici, le decisioni si basano sul consenso.
Queste società hanno un forte bisogno emotivo di leggi e regolamenti per prevenire esiti incerti o per mitigare il loro impatto, anche se non vengono necessariamente seguiti.
Nei paesi di questo cluster le trafile burocratiche tendono ad essere lunghe e complicate.

Culture ad
alta distanza
dal potere:
nelle società ad alta distanza dal potere, le persone dipendono in larga misura dai "detentori di potere". Dai subordinati ci si aspetta che prendano ordini, non che pensino e agiscano autonomamente.
dipendenti si astengono dall'esprimere disaccordo e accettano di conformarsi senza discutere.

La comunicazione (verticale) è spesso inefficace, in quanto i subordinati hanno raramente la possibilità di avvicinarsi ai propri superiori, e, quando lo fanno, temono di sollevare questioni che potrebbero mettere il superiore in una posizione imbarazzante con conseguenti ripercussioni negative.
L'ordine della società è gerarchico, ed esiste una certa distanza emotiva tra individui ritenuti a diversi livelli sociali.

https://www.muditaconsultancy.com/en/resource-center/visuals

FONTI

- Georges, J., & Baker, Mark D. (2016). "Ministering in Honor-Shame Cultures". IL: InterVarsity Press
- Gudykunst, W. B., & Kim, Y. Y. (1984). "Communicating with strangers: An approach to intercultural communication". New York: Random House
- Hall, E. T. (1959). “The Silent Language”. New York: Doubleday
- Hall, E.T. (1966). "The Hidden Dimension", New York, NY: Doubleday
- Hall, E. T. (1976). "Beyond culture". New York, NY: Doubleday
- Herbert R. (1946). “The chrysanthemum and the sword : patterns of Japanese culture”. Boston : Houghton Mifflin Co.
- Hiebert, Paul G. (1985). “Anthropological Insights for Missionaries”. Grand Rapids: Baker Book House
- Hofstede, Geert H. (1997). "Cultures and Organizations: Software of the Mind (second ed.)". New York: McGraw-Hill
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). "Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies". CA: Thousand Oaks
- House, R., Javidan, M., Hanges, P., & Dorfman, P. (2002). "Understanding cultures and implicit leadership theories across the GLOBE: An introduction to project GLOBE". Journal of World Business, 37(1), 3–10.
- Kluckhohn, F. and Strodtbeck, F. (1961). "Variations in value orientation". New York: Harper Collins
- The Globe Project, Online: https://globeproject.com/