INFLUENCIA DE LA CULTURA SOBRE EL LIDERAZGO Y LA DIRECCIÓN

Según el material proveído en el curso, **Cultura**:

“Se refiere a modos de vida e incluye tradiciones, creencias, valores, derechos fundamentales del ser humano, manifestaciones artísticas, invenciones y tecnología.”

La dirección es un resultado de la organización, que a su vez esta compuesta por ideas, conceptos, personas, materiales, enfoques, etc. Desde el momento que se concibe el crear una organización ya estamos influenciados por el medio en que se encuentra inmerso el mercado del cual formamos parte ya que va a tratar de satisfacer una necesidad (básica o no) que existe o existirá a partir de dicha cultura. Si bien nuestros genes y nuestra naturaleza define una parte significativa de nuestras personas, la cultura **determina** el quienes somos.

La empresa comúnmente parte de los siguientes cuestionamientos:

- ¿Quiénes somos?
- ¿Qué buscamos?
- **¿En qué entorno nos encontramos?**
- ¿Cuál es nuestra ventaja competitiva?
- ¿Qué estrategias debemos implementar?

Cada estilo de dirección adoptado por los líderes empresariales de nuestra sociedad esta afectado por dicha cultura, aunque no sean originarios de esta región ya que para poder hacer, primero se **es** y **somos** personas que **estamos** en este medio coexistiendo. La dirección decide el mejor camino de una organización y como emplear mejor los recursos de los que dispone a partir de quien es (el director, la dirección, la organización, la sociedad, etc), los cuales son proveídos, administrados y mantenidos por personas que están inmersas en dicha cultura por lo que incluso tales recursos se ven afectados. La dirección busca **llegar a ser** algo mejor de lo que ya se es, tanto individual como socialmente; y este “llegar a ser” es solo equiparable con el **ser actual**.

¿COMO?

- Querer
- Saber
 - Hacer
 - Jale
 - Empuje
 - Ser
- Poder
 - Voluntad de dominio

Citando un ejemplo de lo más sencillo: Podemos ver al “té” como recurso a nivel global. En teoría con los mismos ingredientes obtenemos el mismo producto al combinarlos pero ¿Qué sucede con el té oriental? si solo son materiales diluidos en una misma sustancia, ¿por que tal diferencia a otros?

Tabla que muestra los valores a través de distintas culturas.

<p>Europa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Civismo empresarial - Desarrollo humano - Medio ambiente 	<p>Norteamérica:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Gobierno corporativo -Derechos humanos -Combate a la corrupción
<p>Asia-Pacífico</p> <ul style="list-style-type: none"> -Apertura internacional -Respeto al individuo -Trato justo 	<p>Latinoamérica</p> <ul style="list-style-type: none"> -Unificación normativa -Abatimiento de la pobreza -Buen gobierno

La dirección se da a partir de poseer liderazgo, o bien, tener como recurso a alguien que posea dicha cualidad. El líder se confecciona desde que va creciendo y va evaluando el entorno que le compete y tratando de "conocer las reglas del juego". Estos juicios y razonamientos se dan a lo largo de dicho desarrollo. Acabamos de mencionar "*como recurso*" lo cual da alocación a un excelente ejemplo: Analicemos el enfoque directivo con respecto a el personal de una organización: en sí las normas y reglas doradas de la administración han cambiado "poco" relativamente desde los tiempos del rey salomón, **Pero** podemos apreciar como el sencillamente dar una distinta connotación al rol del trabajador en la organización da resultados sensiblemente notorios. La cultura que se ha ido desarrollando en torno a la definición del empleado como trabajador ha obligado a la alta dirección a cambiar dichas concepciones no por buscar la palabra adecuada y rescatar las letras perdidas del idioma, sino por el contrario, de reconocer nuestra imperfección humana y que nuestra eficiencia administrativa puede mejorar siempre y cuando busquemos el como. Hemos escuchado conceptos como: *esclavos, peones, clase trabajadora, mano de obra, personal* y ahora *recurso humano* y quien sabe donde iremos a parar. Esta percepción que se tenía de los dueños, señores, feudos, nobles, jefes, dueños, etc. afectaba en como se dirigían a ellos, y cual era su postura en cuanto a la convivencia y la interacción con el resto de la compañía.

Actualmente la dirección toma enfoques más humanistas y ven el bien general a partir del bien individual de cada uno de los empleados. Vemos que, según el curso, filosofía empresarial es:

"Es el conjunto de principios, creencias y forma de pensar que conforman la identidad de una empresa; manifestándose internamente en la cultura organizacional, en la jerarquía real de valores, en el estilo de trabajar y resolver problemas, y externamente en la imagen que proyectan."

Es por esto la importancia de tomar conciencia que como **miembros activos** de esta sociedad, somos no solo parte de ella sino **responsables** de la misma. Es por esta razón por la que sociólogos y economistas se quiebran la cabeza para poder concebir un modelo adherible a nuestros actuales sistemas que pueda brindar una comunidad de abundancia a todos.

Vemos como el autor del libro hace un acto ecuménico con las 4 corrientes predominantes actuales de los modelos socioeconómicos y muestra cuales son las aportaciones de cada una:

- **Utilitarismo:** Año de Vida Ajustada por la Calidad de vida (AVAC).
- **Libertarismo:** Soberanía entre pacientes y tratantes.
- **Marxismo:** Abolir la explotación.
- **Igualitarismo liberal:** Seguros de vida.

En mi opinión: la razón por la que fallan los modelos socioeconómicos es porque todos o la gran mayoría **parten de la pobreza**, ya que el objetivo es solucionar esa necesidad de la humanidad (algunos de forma mas paternalista que otros). Al cabo quienes tienen el dinero son los ricos y mientras ellos no sientan/quieran necesidad de cambiar la situación, esta no cambiará. Si se buscara la manera en la que el empresario, a la hora de pagar su impuesto al estado, saliese más beneficiado proporcionalmente a la sustancialidad de los pagos a sus empleados, se vería incentivado a buscar económicamente sus beneficios particulares, y no solo preocuparse en su entrenamiento siendo parte de sus beneficios particulares.

Llamó mi atención como el Igualitarismo de Rawls asigna relevancia al ocio personal, y más tomando en cuenta que tiene sangre sajón, ya que como vimos en los textos de las diferencias culturales, los norteamericanos **son cuanto más productivo sean**.

Véase archivos anexos de resúmenes del curso.