

Formación Sociocultural I

Capítulo IV. Habilidades gerenciales

Objetivo

Identificar y aplicar las herramientas y funciones gerenciales básicas en el desempeño eficaz en el ámbito directivo.

Cultura mexicana

El mexicano está siempre a la defensiva, preparado para responder cualquier agresión. La desconfianza es su estado natural. Raras veces se le observa en actitud abierta y franca, porque considera que ofrece un flanco vulnerable al enemigo. Prefiere ser hermético, encerrado en sí mismo, guardarse y guardar lo que se le confía.

Elementos de la cultura

Partimos de que la cultura es en su totalidad, creación del hombre, es decir, no existe en forma natural, es creada, enriquecida y transmitida generación tras generación, a través de la educación, en la familia, a través de los medios de comunicación y dentro del grupo social en el que participan las personas.

Elementos específicos

- El Estado
- La religión
- El lenguaje
- El arte
- La ciencia
- La economía, y
- La sociedad

Cada uno de estos elementos o sectores varían de una cultura a otra, tienen un ámbito de acción y coexisten con los demás y responden a una necesidad social específica.

Cultura empresarial

La cultura empresarial, es una cultura específica que se influencia directamente de los elementos dominantes de la cultura general.

Los elementos que integran la cultura empresarial son los mismos que se mencionaron con anterioridad; no obstante, algunos de ellos son más importantes que otros, como es el caso de la economía, la sociedad y el Estado.

Los valores de la empresa

> Principios generales.

Son aquellos que propician el respeto y el desarrollo del ser humano en general. Se señalan tres principios generales que deben fundamentar los marcos de actuación o códigos de ética que se diseñen en las empresas. Estos principios son:

- > Buscar el desarrollo del ser humano.
- > La persona debe ser el fin de todas las cosas.
- > Respetar los derechos fundamentales del hombre.

> Principios de acción

Se enfocan a la actuación o a la acción específica del ser humano. El marco de actuación que se diseñe para una empresa debe estar en concordancia con ellos. Estos principios son los siguientes:

- > Siempre debe perseguirse el bien.
- > No buscar un bien propio a través de un mal dirigido a otros.
- > El fin no justifica los medios.
- > No realizar acciones buenas que generen efectos nocivos exagerados.
- > El interés general debe prevalecer sobre el particular.
- > Debe procurarse la solidaridad humana.
- > En la búsqueda de un bien no debe afectarse el interés de los demás.

Habilidades del líder eficaz

Los líderes políticos, militares, académicos, deportistas y comerciales, durante toda la historia, han forjado el estándar y el estilo de vida, la grandeza y el destino de las naciones y continentes. Todos los líderes, que están dispersos en todas las áreas vocacionales tienen varias características en común.

Características

- Personas altamente motivadas.
- Son curiosos, enérgicos y retados por problemas no resueltos a su alrededor.
- Reúnen todas sus energías y recursos para superar cualquier barrera que estorbe en la realización de sus objetivos.
- Activan la voluntad de hacer de una persona o de sus seguidores, muestran el camino y guían a los miembros del grupo hacia la realización del mismo.
- Proporcionan visión a sus seguidores, estimulándolos para ejecutar el trabajo requerido y así llegar al objetivo.

Fuentes de poder

- **Legítimo.** El que está derivado del puesto que ocupa.
- **Coercitivo.** Derivado de la habilidad de una persona para influir temor en otro individuo.
- **Recompensa.** Se deriva de la facultad de conceder recompensas.
- **Experto.** Se deriva de la percepción o creencia del subordinado de que el supervisor posee una habilidad o conocimientos o experiencias en ciertas áreas.
- **Referencia.** Se identifica el individuo con el líder, a quien se tiene gran estima, que es admirado y con frecuencia imitado por el subordinado.

Nota final

Las fuentes de poder que se refieren a coerción, recompensa y legítimo, son principalmente *factores organizacionales formales* que legalmente agregan la fuerza a la influencia de un líder, los otros dos son *elementos personales o individuales* que pueden ayudar a restar de manera informal, la fuerza a un líder.
