**David Alejandro López Torres 8D 17300155 LEC1 SMT**

Este libro es la clave para traducir el comportamiento empleador en un desarrollo procesable. Para ello, debemos conocer y comprender su historia y cultura en el lugar de trabajo, que es el principal determinante de sus actividades. Entonces, ¿los mexicanos son tan viejos como las personas? ¿Tienes una forma de trabajar para ti y quieres que otros la utilicen? ¿Cuáles son las diferencias y patrones que se ven en los trabajadores mexicanos? ¿Proporciona un camino común entre empleados / empleados y jefes / empleados? Actualmente estoy trabajando en una empresa de construcción (puedo usar un ejemplo antes de continuar probando estas ideas). Allí siempre estamos en contacto con el director gerente, el gerente del edificio y el gerente y gerente de personal. Las manos de la empresa y la empresa están entrelazadas. Antes de comenzar con mi informe y darme una idea de lo que debería estar en el libro, primero me arrepiento de haber intentado ser honesto sobre la naturaleza de mi trabajo. Quiero explicar cómo viven allí y cómo se implementa. ¿Son todas las posiciones iguales? Tal actitud fue la primera esperanza para el libro de Mauro Rodríguez cuando lo reconocí y me detuve a preguntarme si era cierto.

La obra empieza con una breve sinopsis de la “mexicanidad” como objeto de análisis filosófico y psicológico del cual, el creador desprende que el ámbito gremial en el cual continuamente se ha desarrollado el mexicano es complicado de comprender por los empleadores debido a que dichos se preocupan solo por el aspecto administrativo y no toman presente los próximos componentes: herencia biológica, el medio ambiente y las actitudes individuales mismas que dependen del ámbito en el cual se desenvuelven, la idiosincrasia y la identidad nacional. Casi con el primer punto del libro nos percatamos de lo cual realmente considera un líder a medida que contrata a una persona: el líder mexicano ve un gran billete en la cabeza de cada trabajador económico, que vive por una cerveza más, por una comida que no puede pagarse más, una renta o una hipoteca que ocupe la atención que sabe que no le darán. Lo cual un líder mexicano ve no es la inquietud del empleador, entonces, sino solamente el bien que le puede producir al propio líder. El proceso de habituación gremial por medio de la vivencia de aprendizaje personal conlleva a moldear la personalidad en todos los puntos del hombre, con relación a esto el

mexicano se ha ido transformado con cada fase gremial vivida por la cultura mexicana durante su historia; ciertos de dichos hechos son tan trascendentales que hasta la fecha se expresan en la conducta social y gremial. Una ejemplificación de en otras palabras el mito o la religión que ciertos individuos carentes de enseñanza,

consideran que el caso económico-social en la que se criaron y con la que viven es cuestión de suerte o parte de su naturaleza.

En el capítulo 1 se retoman algunos de los temas definidos en el primer libro, recordemos que el protagonista es Alex Rogo, vicepresidente ejecutivo de UniCo. Se encuentran en un consejo de administración, donde los representantes de accionistas no están conformes con la situación actual de la compañía, (debido a la diversificación ejecutada por Granby años atrás) y sugieren vender las compañías que está a cargo Rogo, para invertir ese dinero en el negocio medular. en el que están discutiendo los resultados del año, con un beneficio operativo de 1.300.000 dólares. El consejo estaba formado por tres grupos: - la alta dirección de la compañía: Granby (presidente), Alex Rogo (vicepresidente ejecutivo empresa 1), Bill Peach (vicepresidente ejecutivo empresa 2), Hilton Smith (vicepresidente ejecutivo empresa 3). - los directivos decorativos (externos) - los tiburones profesionales, representantes de accionistas: Trumann y Doughty. Todos discuten que la estrategia de diversificación llevada a cabo por Granby fue un error y tratan de averiguar qué necesitan para centrarse en la actividad principal. Puede que se vendan las empresas del grupo para obtener capital para invertir en la actividad principal. Todo está en el aire. Rogo, piensa que el puesto de Director General será otra persona menos Hilton (y Granby).

En el capítulo 2 continuamos con el relato de Alex después de su día de trabajo en el cual Alex llega a casa, donde está su mujer Julie, su hijo Dave y su hija Sharon. Con esta última, Alex mantiene una discusión (Julie sugiere que Rogo negocie con Sharon) y posteriormente una negociación para ver a qué hora debe volver a casa el día que tiene una fiesta. Finalmente, siguiendo un método de escribir el conflicto en papel (la técnica que le enseño Jonah), llegan al acuerdo de que Alex recoja a Sharon a las 12 y así ella consigue quedarse en la fiesta hasta que termine y Alex garantiza la seguridad de su hija. Ambos consiguen lo que quieren. Negociación exitosa. Por último, Rogo conversa con Julie acerca de la junta de consejo, donde Julie le dice a Rogo que haga lo necesario para evitar la venta de sus compañías.

Durante el capítulo 3 volvemos a los enfoques empresariales, este comienza cuando Rogo visita la imprenta que está a cargo de Pete, la imprenta marcha bien, sin embargo, Pete comenta que este año no crecerían en utilidades solamente en participación de mercado a lo cual Rogo responde que es un problema. Rogo pregunta que se puede hacer para incrementar las utilidades, a lo cual Pete contesta que necesitan conseguir ventas de mayor volumen ya que sus ventas actuales son a clientes chicos y para esto necesitan maquinaria más avanzada ya que no pueden competir con la maquinaria vieja actual. Rogo se entera que el departamento de cajas marcha bien, sin embargo, el departamento de envolturas produjo perdidas y por lo tanto redujo la utilidad. Rogo insiste en detener esta ‘hemorragia’.

Rogo les cuenta lo sucedido en la junta de consejo, lo que significa vender la imprenta y no invertir en ella. Rogo insiste en mejorar las utilidades para que cuando la imprenta sea vendida sea una mina de oro para el nuevo dueño y por lo tanto la nueva dirección no se meta en las operaciones de Pete. Entonces la imprenta se encuentra en un conflicto:

Si cierran el departamento de envolturas, la base de activos se degrada y por lo tanto el precio de la compañía sería menor, la imprenta dejaría de ser una mina de oro, sin embargo, sus utilidades incrementarían. Si mantienen el departamento de envolturas en operación, la base de activos no se degrada, lo cual haría que se pueda vender la compañía a buen precio, pero como se sabe el departamento de envolturas está generando perdidas de dinero. Después de un rato llegan a la conclusión de que el departamento de envoltorios produce perdidas y se enfrentan a un conflicto de decisiones con un mismo objetivo: vender la empresa de Pete a un buen precio y descubren que la maquinaria de Pete no puede competir con máquinas rápidas en pedidos de volumen grande pero sí en pedidos de volumen pequeño, pero, aun así, Alex no ve cómo puede eliminar el conflicto.

Durante el capítulo 4 tenemos otra interesante conversación en la que Granby habla con Rogo, donde ambos están de acuerdo que el mercado es cada vez más caótico, y que Granby no podrá hacer mucho para evitar la venta de las empresas diversas es decir que no va a hacer nada para que no se vendan las empresas, más que nada porque le quedan año en la presidencia y las venderían en cuanto se fuera. Granby le dice a Rogo que ira a Europa para conocer que ofrece el mercado internacional, posibles compradores de empresas diversas, y reunirse con varios fondos de inversión. Bill Peach no espera ser Director General porque él fue parte de los que compraron diversas empresas (las empresas que lidera Rogo) pues al haberse involucrado mucho en la compra de las empresas le despedirán también y que Hilton está intentando hacerse presidente a toda costa. Según Peach, Trumann y Doughty esperaran un año para mejorar la liquidez de la empresa, traerán un Director General brillante y las acciones repuntaran. Don y Alex revisan las cifras a las que se compraron ‘empresas diversas’, a lo que concluyen que costaron 255 millones y lo que podrían recibir por la venta de las tres es 80 millones. Don programa reunión de información con presidentes de las compañías en su visita a Europa.

Durante el capítulo 5 continuamos con el trabajo de Rogo, aquí Rogo promete pensar sobre la idea de prestarle su carro a Dave, mientras él está de viaje en Europa. Por estos hechos Alex no lo tiene muy claro y teme que, si se lo deja, su hijo empiece a pensar que tiene derecho a usarlo cuando quiera. Una vez más, entre Alex y Julie escriben en un papel los pros y las contras de dejarle el coche a Dave. Julie y Rogo aplican una técnica que les enseño Jonah en convertir situaciones difíciles en situaciones de ganar-ganar. Siguen las reglas donde analizan, lo positivo y negativo que ofrece dejarle el carro a Dave:

Rama positiva: fortalecer la confianza con entre padre e hijo.

Rama negativa: Dave siente derecho a usar mi carro y si Dave llega a quedarse atorado en México y Rogo tendría que rescatarlo dejando de lado su trabajo, como conclusión deterioro de la relación entre padre e hijo. Al final del capítulo no se llega a ninguna conclusión.

Durante el Capítulo 6 tenemos que Rogo vuelve a reunirse con Bob Donovan (presidente de Cosméticos 1) y Stacey (presidenta de Vapor a Presión), Bob dice que su empresa sigue en rojo y Stacey recién “la está haciendo”, en general hablan de sobre el nuevo sistema de distribución de Bob. Para evitar que las empresas diversas sean vendidas Stacey dice que las empresas diversas deben ser más rentables en un lapso de 3 meses aprox. Bob indica que su empresa de cosméticos ha mejorado en producción y distribución y que el siguiente paso sería mejorar ingeniería de productos (nuevas líneas) para incrementar las ventas. Para sacar líneas de productos se enfrenta a problemas como la investigación es lenta y poco confiable, además de prueba-error en la parte de producción y problemas de publicidad.

Bob, su planta produce una gran variedad de productos a lo cual el método tradicional de producir desde la planta central e inmediatamente surtir a bodegas regionales no le es beneficioso. Ha conseguido pasar de enviar completos el 30% de los pedidos al 90%. Esto lo han conseguido reduciendo el inventario de los almacenes regionales de 3 meses hasta los 20 días. El resto del inventario se almacena en fábrica, desde donde se reponen los almacenes regionales cada 3 días. Además, ya no tienen costes de envíos entre almacenes. ahora solo se envía producto a una región específica cuando las tiendas ya han consumido el producto (Antes se enviaban los productos al almacén en cuanto estuvieran fabricados, basándose en una previsión a 3 meses vista).

Se discuten algunas interesantes en los últimos capítulos acerca de la distribución de clases en el país recalcada de un modo curioso en cada uno de nuestros personajes. En México nuestra sociedad está dividida claramente en lo ricos y poderosos que crecen continuamente y los oprimidos por los demás que luchan por sobrevivir. Algunos de los aspectos de la sociedad son, la familia en la que el padre es una especie de dueño y jefe y no hay valores de unión; la mujer definida por dos estereotipos muy definidos, que es la amorosa, abnegada, sometida, disimulada y frágil y lo contrario, aquellas que son traicioneras, ambiciosas, manipuladoras y cómplices; también están los jóvenes que quieren ser dueños del mundo y van en contra de la sociedad, creyendo que su ideología es la perfecta y la más adecuada y que todo lo que hacen está bien pues no cometen error alguno; otro aspecto son las clases sociales y castas, que se dividen en clase baja, aquellos que son humillados y no tiene voz, los de clase media que buscan su propio beneficio y los de la clase alta que se cree jefe y dueño de todo, pues cree tener el poder total; por último el factor de individualismo, marcados desde la historia como héroes y caudillos, en el deporte, siempre trabajando solos, pues espera algo a cambio si ofrece apoyo.

En cuanto al trabajador mexicano, sus actividades son conformistas, pues solo trabaja para sobrevivir, no puede tener una actitud inocente o neutra hacia el trabajo, además de presentar auto devaluación frente a los altos mandos y estos últimos creer que tienen el poder sobre los subordinados, además de existir una competencia interna dentro de la organización y falta de trabajo en equipo, todo esto a raíz de los sucesos históricos como la opresión, despojamiento y conquista por parte de aquellos que se creían superiores. En cuanto a sus motivaciones son el motor de su conducta que lo mueven para buscar satisfacción, sin embargo, no es constante dicha motivación ya que la mayoría de las veces estas son personales y materiales en lugar de llenar emocionalmente a la persona y encontrar sentido de satisfacción interna, que tenga alguna colaboración en la organización. También la diferencia geográfica marca características favorables pues aquel perteneciente al norte no labora de la misma manera al del sur o al del centro, puesto que se ve influenciado por el entorno donde se desarrolla. Otro aspecto es la mujer en el trabajo que ha vivido en asimetría y desigualdad con el hombre, y que no es hasta la actualidad cuando se ha visto un cambio para la igualdad y por último los directivos que son autoritarios y manipuladores, pues solo les importa su propio bienestar y poder.

De forma definitiva no es un libro bastante extenso, sin embargo sí es un libro que tiene mucho contenido, que aborda temas adecuados y concretos que argumentan el porqué de la manera que poseemos los mexicanos una vez que realizamos un trabajo. A mí, que estuve laborando durante casi 5 años en un Extra, viendo diariamente albañiles como compradores (una de las máximas expresiones del mexicano usual a lo extenso de un trabajo), me cuadraron casi cada una de las especificaciones de Mauro Rodríguez con los trabajadores escritos en del libro, y las causas de dichos pensamientos se parecen bastante a varias que alguna vez pasaron por mi cabeza. De forma definitiva no llegué al punto de describir estas causas hasta años coloniales sin embargo sin duda pienso que es un componente que auxilia importantemente en cómo se han dado las cosas para nosotros mismos; luego de todo, es en este punto donde 2 civilizaciones, no sólo de manera interna, sino que de manera directa un grupo de razas diferentes, se sobreponen unas a otras con el puesto de mandos y de obreros, y luchando entrecruzadamente los intereses de dominar al otro para de esta forma llegar a las metas que cada uno pretende. Es cierto, y es importante notar de las reacciones tan deplorables que aporta frecuentemente el trabajador mexicano a un entorno social más enorme, o a un marco de alusión más allá del que estamos acostumbrados (nuestro país).

Podría ser bueno comenzar a pensar qué cara le estamos dando al mundo, y de mayor relevancia todavía ver la cara con la que estamos llevando nuestro día a día en el trabajo, para que nuestra etiqueta parado a libros que sean de consulta para gente de otros continentes a manera de tips empresariales, libros de asesoría financiera que brinden a otros territorios el cómo trabajamos tanto o el cómo luchamos siempre por lo cual deseamos y lo cual requerimos, manteniendo un equilibrio. Comúnmente la psicología de los trabajadores mexicanos va enfocada a la crítica (esta línea del libro me gustó bastante), sin embargo viven para ser criticados; es más, parece que se esfuerzan en que lo demás de los individuos los critiquen por lo cual realizan para sentirse en la independencia de criticar. Modificar este punto es determinante para mejorar como territorio, como grupo y como personas trabajadoras que somos. mexicano se ha ido transformado con cada fase gremial vivida por la cultura mexicana durante su historia; ciertos de dichos hechos son tan trascendentales que hasta la fecha se expresan en el comportamiento social y gremial. Una ejemplificación de en otros términos el mito o la religión que ciertos individuos carentes de enseñanza consideran que el caso económico-social en la que se criaron y con la que viven es cuestión de suerte o parte de su naturaleza.