

Estamos construyendo un mundo pequeño, las tecnologías de comunicación crecen a la velocidad de la luz, y nos encaminamos a un mundo sin fronteras, con aparatos tecnológicos inimaginables y nuestra alma sumergida y comprometida a Internet. Pero hay algo que hoy en día sigue maravillando a todos y es la cultura. La cultura como un factor muy importante en todas nuestras actividades, entendiendo la misma como:

*un conjunto de sistemas de signos disponibles en una colectividad dada, que explican la visión del mundo prevaleciente en el momento históricos.*

Ahora que estamos sumergidos en el vasto universo del internet, es momento de preguntarnos qué tipo de problemas tenemos en el momento de desarrollar proyectos encaminados a internet. Muchos no estarán de acuerdo, pero lo cierto es que tenemos problemas usando modelos y procesos desarrollados en otra cultura como es la estadounidense en nuestro contexto. Las compañías toman estos modelos porque han funcionado bien hasta el momento, el problema viene cuando estos modelos son mutilados para "acomodarse" a nuestro contexto mexicano, lleno de costumbres y tradiciones, no solo a nivel general, sino también a nivel empresarial; es en este momento cuando los problemas se presentan. Es por eso que es importante adaptar los modelos existentes de tal forma que encajen en el contexto de la cultura empresarial mexicana.

## LA CULTURA EMPRESARIAL MEXICANA.

Anabella Davila hace un estudio riguroso sobre la cultura empresarial mexicana en donde plasma las diferencias que se encontraron entre empresas mexicanas y estadounidenses.

La autora comenta que los estudios que describen las prácticas empresariales mexicanas son limitados y dispersos. De la Cerda & Núñez (1993) reinterpretan mas de 40 estudios que comparan las prácticas empresariales mexicanas con las Norteamericanas y se obtuvieron las siguientes características de las organizaciones mexicanas:

1. Las organizaciones mexicanas tienden a ser administradas familiarmente.
2. Las estructuras organizacionales son jerárquicas.
3. Existe una gran distancia entre niveles altos de la jerarquía y los niveles bajos.
4. Trabajos y tareas están basados en tradiciones y costumbres.
5. Las organizaciones carecen de sistemas de administración de recursos humanos.
6. Las decisiones son centralizadas a niveles jerárquicos altos.
7. Hay una ausencia de relaciones de carácter horizontal.
8. Normas y figuras de autoridad son altamente respetadas.
9. Hay poco sentido de auto desarrollo y auto cumplimiento.
10. Existe desconfianza en equipos de trabajo.
11. Visión pasiva del tiempo.
12. Desinterés por informar a los empleados acerca de los planes de la organización y sus prácticas
13. Hay una conciencia limitada sobre la productividad y la eficiencia.

En estudios recientes, el autor encuentra descripciones sobre planes y practicas de una sociedad con una identidad nacional que está en constante cambio. Pavett & Morris encontraron, que a pesar de los diferentes estilos que hay en el manejo empresarial en una planta gemela – Una en México y la otra en Estados Unidos- La planta Mexicana no reportó diferencias significativas en su productividad comparada con la planta en estados Unidos. La conclusión de los autores sobre estos estilos de manejar las plantas, es que las dos están en armonía conforme a su contexto y cultura. Después, la misma conclusión se obtuvo en un estudio similar comparando la cultura gerencial mexicana con otras de la misma corporación, pero en diferentes partes del mundo como en España, Italia, Gran Bretaña (Pavett & Morris, 1995)

En otro estudio, Martínez & Dorfman (1998) identificaron los roles de los ejecutivos en una empresa mediana en la Ciudad de México. Los ejecutivos identificaron sus roles como gerenciales pero con un toque paternalista hacia sus empleados. Compañías medianas, para subsistir, dependen más de un compromiso social y la forma en que este es adquirido, que de los sistemas nacionales financieros. A pesar de esto, los ejecutivos mostraron una preocupación en la eficiencia y la competitividad de sus compañías.

Sargent & Matthews (1998) describen una disminución considerable de extranjeros trabajando en multinacionales en México dado la alta capacidad gerencial que han encontrado dentro del país para la operación de sus subsidiarias. Los ejecutivos extranjeros describen a sus contrapartes mexicanos como parte de una nueva generación, con estudios universitarios, habilidad para hablar inglés, y con mente abierta para la adaptación de prácticas modernas gerenciales. La conclusión de estos autores es que en las compañías estudiadas existe un rechazo simultáneo en la aceptación de influencias culturales de modelos de producción extranjeros.

Linsley (1999), Martínez & Ricks (1989), Martínez & Dorfman (1998), Morris & Pavett (1991, 1995) y Sargent & Matthews (1998) encuentran en las relaciones jerárquicas de superior a inferior lo que Linsley (1999) define como relaciones de patrocinio. Estas relaciones donde la afiliación es emocional, la lealtad es recíproca, y una obligación personal por cuidar a los subordinados. El contexto de estas relaciones es a nivel jerárquico que previene que los subordinados confronten a sus subordinados en ideas o acciones, la razón es que hay una clara falta de comunicación a nivel jerárquico.

En resumen la cultura laboral mexicana en un contexto internacional es descrita como reactiva a la necesidad de aceptar modelos y prácticas gerenciales modernas derivados de países desarrollados y a la vez, el uso al mismo tiempo de manifestaciones tradicionales para demostrar su competitividad. (Anabella Davila, [egade.sistema.itesm.mx/investigacion/documentos/documentos/15egade\\_anabella.pdf](http://egade.sistema.itesm.mx/investigacion/documentos/documentos/15egade_anabella.pdf))

El objetivo principal en el desarrollo de este proyecto es el de establecer un modelo metodológico que, utilizando modelos previamente establecidos internacionalmente, se adapte a la cultura de trabajo dentro de la empresa mexicana.

No es el objetivo de este proyecto el de plasmar la cultura mexicana en cada una de las páginas desarrolladas, lo importante es contar con una herramienta eficaz en nuestro contexto, siendo beneficiados las pequeñas, medianas y grandes empresas.

Por otro lado, este proyecto busca enfatizar y resaltar la participación del diseñador dentro del modelo propuesto, sin llegar a ser un ser omnipotente en el desarrollo, el objetivo fundamental es resaltar su importancia y posicionarlo como un elemento esencial en el desarrollo de las soluciones informáticas que se presenten.

Otro de los objetivos del proyecto es contribuir al posicionamiento del diseño de información dentro del campo profesional mexicano, que es propio y único, estableciendo bases históricas y técnicas que permitan documentar y mejorar el proceso de creación de sitios en internet en México.

Este proyecto propone un método a seguir para la elaboración de sitios web, como una necesidad específica para la empresa SICTEL, no obstante este modelo puede ser utilizado por cualquier empresa.

Ahora en el siglo XXI, el internet se ha vuelto parte de nuestra cotidianeidad, para estar presente en todas nuestras actividades, desde la consulta de información, leer el periódico, consultar calificaciones, crear foros de discusión, estar en comunicación con el mundo entero, es por eso la importancia de este proyecto, debemos profesionalizar nuestro métodos para la creación de sitios, no es sólo el contar con las herramientas tecnológicas, ni con grandes presupuestos, lo más importante es el contar con modelo que sea fácil de llevar a cabo que logre resultados concretos, medibles y sobretodo exitosos.