

# **El inconsciente competitivo**

**AUTOR(A): Manuel López Jerez**

No es lo mismo ser competitivo, que parecerlo. Nos dicen los sociólogos que vivimos en la sociedad de la apariencia, donde no importa lo que uno es, sino lo que “aparenta ser”.

Como estrategia inicial, aparentar, es rentable; el problema surge cuando hay que demostrar la calidad de los productos, la excelencia de los servicios, la realidad tangible y palpable.

A muchos directivos, les gustaría permanecer en una burbuja acogedora, donde la vida pasa sin sobresaltos; donde la continuidad de la gestión empresarial, es el referente para la estrategia gerencial; donde la “cultura de la acomodación”, impregne hasta el último rincón del INCONSCIENTE CORPORATIVO.

El inconsciente colectivo de un país, de una región, de una provincia, traspasa todo tipo de estructuras organizativas. Un país con una cultura excesivamente burocrática, poco emprendedora, y tendente a la pasividad creativa, impregna, lamentablemente la cultura corporativa de cualquier tipo de organización.

Para ser competitivas y poder afrontar sin prejuicios, ni temores, los cambios que se avecinan a todos los niveles: económicos, de los mercados, sociales; las empresas deben estar dirigidas por excelentes equipos directivos.

Un estilo de dirección gerencial, cuya misión es la excelencia, en todos los sectores de la organización, utiliza como herramientas estratégicas: la coherencia y la transparencia; generando una cultura de compromiso laboral.

Nada mejor, para comprometer a todos los miembros de la empresa, como el ejemplo diario del equipo directivo; predicar con el ejemplo genera una auténtica CREDIBILIDAD, a los planteamientos de visión y misión gerencial.

La organización informal de las empresas, es una enorme fuente de información objetiva sobre el INCONSCIENTE COMPETITIVO. Como bien sabemos, la cultura de cada empresa es única, un mundo de relaciones interpersonales, que cohabitan un espacio corporativo al que solemos llamar “vida laboral”.

Las nuevas técnicas y métodos para mejorar la organización del trabajo, y con ello, la productividad y el rendimiento de las empresas, profundizan en el sutil entramado de las relaciones humanas en la empresa. La dirección de la empresa, con el apoyo del departamento de personal, debe crear continuamente unas relaciones humanas saludables; con intencionalidad y un egoísmo (saludable) de generar compromiso sincero con los objetivos de la organización.

Es preocupante, que en muchas empresas, habite un conformismo gerencial, generador de una cultura y un inconsciente corporativo acomodado.