

TRABAJO DE FIN DE GRADO

La Ética Protestante en Países No Protestantes: Una exploración de las influencias culturales en la productividad de Japón y México.

Autor: Mariagabriela Martín Henríquez

Tutor: David Temprano De Miguel

GRADO EN RELACIONES INTERNACIONALES
Curso académico 2022/2023
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA COMUNICACIÓN UNIVERSIDAD
EUROPEA DE MADRID

RESUMEN

Este trabajo explora la posible influencia del protestantismo en el crecimiento económico y la productividad, comparando dos naciones culturalmente distintas, Japón y México. El estudio plantea que la cultura con más similitudes con la protestante - caracterizada por valores como el trabajo duro, la frugalidad, la eficiencia y el individualismo - tiende a mostrar niveles más altos de productividad y, en consecuencia, un crecimiento económico más robusto. Utilizando datos históricos, demográficos y económicos, el estudio realiza un análisis en profundidad de las estructuras socioeconómicas, los paisajes religiosos y los niveles de productividad en Japón y México. La hipótesis subyacente es que la cultura laboral de Japón, que comparte características clave con la ética protestante, contribuye significativamente a su alta productividad y crecimiento económico, a diferencia de la cultura más colectivista y jerárquica de México. Esta investigación enriquece nuestra comprensión de cómo los factores religiosos y culturales pueden moldear el desempeño económico en diferentes países, ofreciendo ideas para los responsables de las políticas y los estrategas económicos.

PALABRAS CLAVE: Protestantismo, Cultura, Crecimiento Económico, Productividad, Manufactura, Religión, Catolicismo, Relaciones Internacionales, Japón, México.

ABSTRACT

This thesis explores the potential influence of Protestantism on economic growth and productivity by comparing two culturally distinct nations, Japan and Mexico. The study posits that the culture with more similarities to Protestant ethics tends to exhibit higher levels of productivity and, consequently, more robust economic growth. Using historical, demographic, and economic data, the study conducts an in-depth analysis of the socio-economic structures, religious landscapes, and productivity levels in Japan and Mexico. The underlying hypothesis is that Japan's work culture, which shares key features with Protestant ethics, contributes significantly to its high productivity and economic growth, unlike Mexico's with a different type of collectivism and hierarchical culture. This research enriches our understanding of how religious and cultural factors can shape economic performance across different countries, offering insights for anyone in international relations and multinational management.

KEYWORDS: Protestantism, Culture, Economic Growth, Productivity, Manufacturing, Religión, Catholicism, International Relations, Japan, Mexico.

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. 6 Dimensiones De Alemania, Países Bajos, Reino Unido Y Estados Unidos	24
Figuras 2-6: Las Economías Manufactureras Más Grandes Del Mundo	25
Figura 7. Religiones: México, Japón	26
Figura 8. Opinión Pública De México Y Japón	27
Figura 9. 6 Dimensiones De Alemania, Japón, Reino Unido Y Estados Unidos	29
Figura 10. 6 Dimensiones De Alemania, México, Reino Unido Y Estados Unidos	34
Figura 11. 6 Dimensiones De México Y Japón	35
Figura 11. Gestión Y PIB Per Cápita: Manufactura	39
Figura. 12: Puntaje De Gestión Entre Países.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Temas De Operaciones Centrales, Gestión De Personas, Y Seguimiento Y Establecimiento De Objetivos Del Wms	38
Tabla 2 : Puntaje De Gestión Por País	40
Tabla 3. Estimación De La Evolución De La Economía Mundial: Japón Y México 1899-1992.....	44

ÍNDICE DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

SIGLA	ESPAÑOL	INGLÉS
ARDA	Asociación de los Archivos de Datos sobre Religión	The Association Of Religion Data Archives
TCLAN	Tratado de Libre Comercio de América del Norte	North American Free Trade Agreement
EEUU	Estados Unidos de América	United States of America
PIB	Producto Interno Bruto	Gross Domestic Product
WMS	Organización de encuesta de gestión mundial	World Management Survey Organization

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Objeto De La Investigación	4
1.2 Objetivos De La Investigación	6
1.3 Metodologías	7
2.0 MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL	7
2.1 Culturales Y Sociológicas: Cultura, Religión	7
2.2 Económicas	10
2.3 De Las Relaciones Internacionales	10
3.0 INVESTIGACIÓN	13
3.1 Antecedentes Históricos	13
3.1.1 Aparición Del Protestantismo Y Sus Características	13
3.1.2 Otras formas religiosas y sus diferentes perspectivas	17
Veremos primero el Catolicismo siendo esta la principal religión Mexicana.	17
3.2 Max Weber	20
3.2.1 Encajando características: Weber y Hofstede	23
3.3 Casos: Japón y México	25
3.3.1 Japon	28
3.3.2 Mexico	32
3.3.3 Otros enfoques	36
4.0 CONCLUSIONES	42
5.0 BIBLIOGRAFÍA	48

1. INTRODUCCIÓN

Durante más de 15 años, en el mundo de las relaciones internacionales, hemos presenciado un tema recurrente que, con el tiempo, ha adquirido una relevancia cada vez mayor. Entre los años 1940-1980 el NYT publicó 149,472 artículos sobre China, entre 1995-2022, publicó 194,488 artículos, en sólo 27 años. (New York Times) Este tema, que en algunos casos ha despertado preocupación, es el crecimiento económico de China y la expansión de su esfera de influencia. Esto es debido a que cada vez más es percibida como una potencial amenaza para el actual orden económico, un sistema diseñado por y para las potencias occidentales.

El orden al que me refiero se caracteriza por una combinación de economías de mercado con un fuerte énfasis en la globalización y el aumento de la interdependencia, todo ello moldeado por el sistema capitalista. Los Estados Unidos de América han sido los líderes indiscutibles en las decisiones internacionales, ejerciendo una gran influencia sobre los países europeos y los de América Central y del Sur. Su poder se extiende sobre sus aliados del "norte global", y mantiene una presión constante sobre el "sur global" y sobre sus actuales contrapartes, Rusia y China.

Junto con la aparición de criptomonedas, la búsqueda de monedas alternativas, el auge de la inteligencia artificial y, sin lugar a dudas, la pandemia del *COVID-19* (una clara muestra de la interdependencia inherente al sistema capitalista) han despertado en mí un interés por entender las raíces de este orden. Me pregunto: ¿De dónde proviene? ¿Cómo ha logrado mantenerse durante casi 200 años? ¿Cómo ha logrado expandirse a casi todos los rincones del mundo? Estas preguntas surgen de una sensación evidente, pero intangible, de que "nuestro" orden parece estar en un proceso de transición o transformación.

La idea principal de este trabajo surge de la búsqueda de una explicación lógica para la génesis de este orden. Busca entender cómo se justifica la posición de poder de ciertos estados sobre otros y analizar las consecuencias para aquellos estados y naciones cuyas culturas, históricamente hablando, han sido en mayor o menor medida incompatibles con la cultura que crea y moldea este orden. Además, quiero estudiar cómo algunas culturas han logrado modificar este orden a su favor, adaptando el

capitalismo de manera que les permita participar y tener éxito en la arena internacional tales como Japón y su gran éxito manufacturero del “*lean management*”, posicionándose desde entonces en el top 3 de países con más salida de producción económica del mundo. ¿Por qué el enfoque en el sector manufacturero de los países? Porque creo que una de las mejoras de analizar a la sociedad es a través de estudiar una de las cosas que mejor hace el ser humano; crear, producir, inventar.

En 1981 Peter F. Drucker en la revista del *Harvard Business Review* menciona que lo que se decía en ese momento era que "Sin duda, los rusos están decididos a conquistar el mundo. Pero su unidad se impone desde arriba y es poco probable que sobreviva a un desafío. Los japoneses también buscan conquistarnos, pero su unidad surge desde dentro. Actúan como un súper conglomerado." (Drucker, P.F., 1981)

Fue desde entonces que comenzó a notarse cómo estaban dando fruto los cambios y ajustes económicos y productivos de países emergentes. Países que no venían de culturas capitalistas tradicionales como lo son los anglo-sajones o germanos, donde nace el capitalismo que conocemos hoy en día. Prabhat Patnaik menciona en la revista *Economic and Political Weekly* vol. 24 en 1989 "Ha estado ocurriendo tanto en la economía mundial en la década de 1980, tantos desarrollos nuevos y totalmente impredecibles han estado teniendo lugar, que dar sentido adecuado a incluso uno de ellos nos llevará más allá del alcance de un solo artículo." (Patnaik, P., 1989) En donde también menciona que es necesario distinguir entre el capitalismo de monopolio controlado por el estado, tal como se practica en Japón, y el estilo de capitalismo de monopolio estatal que prevalece en Estados Unidos y Europa. Es evidente que la interacción entre el estado y el capital monopolista puede variar considerablemente, no solo entre Europa y Estados Unidos, sino incluso dentro de Europa. Sin embargo, la relación íntima que existe entre el estado y el capital monopolista en Japón no se replica en ninguna otra región del mundo capitalista avanzado. (Patnaik, P 1989)

La década de 1980 jugó un papel crítico en la transformación de la fabricación en relación con la adaptación cultural. Durante esta década, el ascenso de Japón como una potencia de fabricación impactó significativamente el panorama de la fabricación mundial. Las técnicas de gestión de calidad de Japón y su enfoque en la mejora continua, como el Kaizen que se explicará más adelante, influyeron en las empresas de

todo el mundo, lo que llevó a la adopción de estas prácticas en diversas industrias. (Jones, D. T., Womack, J.P., 1996) Este período también vio la aparición de los países recién industrializados (NICs) en Asia, como Corea del Sur, Taiwán, Hong Kong y Singapur. Su éxito impulsó a otros países a adaptarse y aprender de ellos. Simultáneamente, la creciente importancia de las cadenas de suministro globales significó que las empresas comenzaron a obtener componentes y materiales de varios países, lo que requería que se adaptaran a las diferencias culturales en cada ubicación. (Hofstede, G., 1980)

Me atrevería a decir que desde los comienzos de la humanidad, los humanos estamos constantemente preguntándonos a nosotros mismos ¿Por qué las cosas son como son? Y para responder preguntas de tal magnitud, usualmente hay que partir de la historia, desde lo que para nosotros sea “el principio”. A causa de este ensayo, este inicio será la reforma protestante que dió una tierra fértil, como diría Max Weber, a la revolución industrial y a su vez el orden económico capitalista, una hipótesis que ha generado una discusión significativa y a veces controvertida. Partiremos de la religión/cultura como causa de todos los cambios que vienen después.

La relación entre la cultura y el desarrollo económico de un estado es un tema que se habla desde hace por lo menos 400 años. Nos adentramos en la teoría de que el capitalismo y la revolución industrial fueron, en gran medida, productos de la expansión de la cultura protestante, una hipótesis que ha generado una discusión significativa y a veces controvertida. El análisis de la evolución económica bajo la perspectiva constructivista nos permite entender cómo los procesos sociales y culturales pueden moldear los sistemas económicos y políticos. En este sentido, la cultura protestante, con su énfasis en la ética del trabajo, la disciplina, la frugalidad y la responsabilidad individual, puede proporcionar una base sólida para el desarrollo económico. La hipótesis principal es que existe una correlación positiva entre la alineación cultural de un estado con la cultura protestante y su productividad económica. No está de más mencionar que, es una mera base y oración que funciona para realizar esta investigación, una investigación que intenta responder a la transformación que ha surgido gracias a la globalización dando a conocer como el modelo capitalista se ha

adaptado y transformado según el país en el que se aplique. Un análisis para observar cómo, siendo las culturas tan diferentes y teniendo visiones tan opuestas han aplicado ciertas medidas para competir en este juego que conocemos como capitalismo.

1.1 Objeto De La Investigación

Este trabajo no funciona como crítica a esa hegemonía occidental ni como una crítica al capitalismo sino como una investigación de su existencia y tal vez su inevitabilidad. Nos embarcamos en este estudio con la conciencia de que la cultura es un concepto complejo y multifacético, y que las relaciones causales en ciencias sociales son raramente simples o unidireccionales. Para simplificación de un tema tan complejo, se mencionan, más no se analizan a profundidad otros factores como lo pueden ser la colonización, intereses políticos más allá del propio éxito del Estado, racismo, elitismo, guerras, sistemas políticos, entre otros .

El objeto de esta investigación se centra en la integración de las prácticas de producción ajustada en las culturas laborales y económicas de Japón y México. Este enfoque de investigación busca entender cómo dos culturas nacionales distintas, con sus propias tradiciones y contextos históricos, han adaptado y aplicado un sistema específico de producción, conocido como producción ajustada, dentro de sus respectivas industrias. Este estudio no sólo examinará la implementación de dichas prácticas, sino también su eficacia y cómo se reciben dentro de estas dos culturas diferentes. Específicamente, se analizarán las formas en que las diferencias culturales pueden influir en la interpretación y aplicación de “lean management”.

Además, al comparar estos dos casos de estudio, se buscará identificar los factores culturales que pueden facilitar o dificultar la integración de las prácticas de producción ajustada. En última instancia, esta investigación pretende aportar una mayor comprensión de la relación entre la cultura y las prácticas económicas y laborales, un aspecto que es cada vez más relevante en un mundo globalizado, donde las prácticas y sistemas de producción a menudo se transfieren y aplican a través de las fronteras nacionales y culturales.

La elección de México y Japón como casos de estudio para examinar el impacto de la cultura en la productividad industrial se basa en varios factores fundamentales. En primer lugar, ambos países son actores significativos en el escenario global de la manufactura, lo que les otorga un papel protagónico en la economía mundial. Desde 1990 hasta 2020, Japón se mantuvo entre el segundo y tercer puesto con mayor Sin embargo, sus culturas y su adaptabilidad al capitalismo y a la ética del trabajo protestante varían considerablemente, lo que brinda una oportunidad única para explorar cómo estas diferencias pueden influir en los niveles de producción. (World Economic Forum, 2020) (Hofstede Insights, 2023)

La mayor parte del caso de estudio de ambos de estos países comenzará entre los años 1970-1990, en los momentos de la aparición de los diferentes métodos de producción y de adaptación de empresas multinacionales lidiando con diferentes culturas extendiéndose hasta la actualidad, la interdependencia y la globalización. Sin embargo, es inevitable debido a la importancia histórica de los estudios sociológicos observar obras de autores de los principios del siglo XX y del XIX.

1.2 Objetivos De La Investigación

El objetivo principal de esta investigación es realizar un análisis profundo y detallado de las relaciones entre la cultura, la religión y el capitalismo. Dentro de los objetivos específicos de la investigación serán, en primer lugar, explorar las teorías y conceptos fundamentales que subyacen a estas relaciones, incluyendo la teoría de Max Weber sobre la relación entre la ética protestante y el espíritu del capitalismo. Este análisis se propone desentrañar los componentes clave que vinculan estos aspectos de la

Segundo, analizar los antecedentes históricos del protestantismo, su expansión y cómo estos cambios pueden haber influido en el orden mundial y en los orígenes del capitalismo. Esta etapa de la investigación se centrará en la evolución histórica y su impacto en el desarrollo económico y social.

El tercer objetivo es investigar las diferentes perspectivas religiosas y cómo estas pueden influir en las actitudes hacia el materialismo, el trabajo, la riqueza, el éxito la vida después de la muerte y los impulsos y motivaciones individuales. Esta parte de la

investigación examinará las creencias y valores religiosos y cómo pueden afectar las actitudes y comportamientos económicos.

También, se examinará la perspectiva de Max Weber sobre la relación causal entre la ética protestante y el espíritu del capitalismo, y cómo esta perspectiva puede relacionarse con las dimensiones culturales propuestas por Hofstede. Este análisis se centrará en el marco teórico propuesto por Weber y su relevancia para la comprensión de la cultura y el capitalismo.

El quinto objetivo es analizar la evolución del capitalismo y cómo las prácticas de producción ajustada, como el Lean Management, han sido adaptadas a diferentes culturas. Esto implica un examen de cómo las prácticas económicas y de gestión han evolucionado y se han adaptado a diferentes contextos culturales.

Finalmente, utilizar los casos de Japón y México para ilustrar cómo el Lean Management, como consecuencia de la globalización del capitalismo, ha sido implementado y adaptado en estas culturas específicas. Esto proporcionará ejemplos prácticos de cómo las teorías y conceptos discutidos en la investigación se manifiestan en la práctica.

1.3 Metodologías

Para este trabajo se utilizaron libros, artículos y ensayos de revistas especializadas, entrevistas y estudios académicos extensos que a su vez utilizaron encuestas internacionales. También se utilizó información de bases de datos que intentan cuantificar ciertos aspectos económicos históricos o por lo menos acercarse lo más posible a la realidad. Las enciclopedias también sirvieron de apoyo para conceptos básicos y analizar las perspectivas antiguas de ellos.

2.0 MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

2.1 Culturales Y Sociológicas: Cultura, Religión

Primero, es necesario analizar y cristalizar en lo posible el concepto de cultura diferenciándolo de religión y costumbre. La cultura ha sido un concepto que se ha ido elaborando en los siglos XVII, XVIII y su definición moderna y antropológica se

establece por Tylor en 1871 dentro de su libro "Cultura Primitiva" en donde escribe "cultura, o civilización, tomada en su sentido amplio y etnográfico, es ese complejo total que incluye conocimientos, creencias, arte, moral, leyes, costumbres y cualquier otra capacidad y hábito adquirido por el hombre como miembro de la sociedad" (Tylor, 1871, p. 1), sin embargo no llega a ningún diccionario Británico ni Americano (Estados Unidos de América) sino hasta 50 años después.

El artículo de Kroeber y Kluckhohn titulado como "Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions" analiza el desarrollo histórico del concepto de cultura, incluidos sus orígenes en la palabra alemana "Kultur" del siglo XVIII. Señalan que la palabra alemana "Kultur" se refería principalmente al proceso de cultivar la tierra, con el tiempo, el término comenzó a aplicarse de manera para referirse al cultivo de los seres humanos, incluidos sus modales, costumbres y educación. De esa manera "Kultur" se asoció cada vez más con ideas de identidad nacional, civilización y progreso. Filósofos y escritores alemanes como Johann Gottfried Herder y Wilhelm von Humboldt enfatizaron el carácter único de las diferentes culturas y la importancia de preservarlas y promoverlas. (Kluckhohn, C. Kroeber, A.L., 1952). En última instancia, Kroeber y Kluckhohn argumentan que el concepto de cultura se ha vuelto cada vez más complejo y multifacético con el tiempo, y abarca una amplia gama de actividades, creencias y prácticas humanas.

En este trabajo se usarán las palabras "cultura" y "religión" como conceptos intrínsecamente conectados uno con el otro pero se entienden como conceptos separados, igualmente se entiende que tienen una relación recíproca entre ellas. Se usarán ciertas teorías que apoyan el hecho de que la religión construye culturas y a su vez las expande creando entonces sociedades modernas. Sin embargo,

Geertz en su obra "The Interpretation of Cultures" define cultura como "un sistema de concepciones heredadas expresadas en formas simbólicas por medio de las cuales los hombres comunican, perpetúan y desarrollan sus conocimientos y actitudes hacia la vida"(Geertz, C., 1973, p. 89). Por otro lado, Edward T. Hall en "The Silent Language" habla sobre la cultura como "más que una mera costumbre que se puede despojar o cambiar como un traje de vestir..." "una forma completamente diferente de organizar la

vida, de pensar y de concebir los supuestos subyacentes sobre la familia y el estado, el sistema económico e incluso del hombre mismo.” (Hall, E.T., 1959, p.46) Y menciona que es esa parte y comportamiento de las personas que dan por sentado, que haces sin pensar. Por último, mencionaré la definición que Stuart Hall utiliza en su ensayo titulado como “Deconstruction of ‘Popular’”. Dice, “La cultura es un lugar de lucha entre diferentes grupos sociales y clases, y nunca es fija o estable. Más bien, se disputa y negocia constantemente sobre significados, valores e identidades.” (Hall, S., 1981)

Hofstede identifica la cultura como "la programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de un grupo o categoría de personas de otro" (Hofstede, G., 1991, p. 9). Según Hofstede (2001), la cultura nacional es un programa mental que posee cada individuo que permanece estable con el tiempo, de modo que las personas tienden a comportarse de la misma manera en situaciones similares. Los valores compartidos son el resultado de valores universalmente aceptados, mientras que los valores individuales surgen tanto del trasfondo religioso y familiar como de las experiencias de vida. Podemos definir la cultura, por lo tanto, como la forma en que un grupo humano piensa, siente o reacciona. Se manifiesta en fiestas, formas de criar a los niños, leyes de comportamiento y formas de hacer negocios, y constituye las características distintivas de un grupo de humanos en términos de naciones, comunidades o negocios (De-la-Garza, M.T. et al., 2011, Hofstede, G. 2001)

A pesar de no estar del todo definido lo que es “cultura”, la mayoría de los autores concuerdan en que es un conjunto de valores, creencias, costumbres, comportamientos y artefactos compartidos que caracterizan a un grupo o sociedad. Para este trabajo se va a entender la cultura como este conjunto que está en constante construcción y deconstrucción ya que son moldeadas por múltiples factores y procesos a lo largo de la historia, tanto externos; colonizaciones, guerras, migración, como internos; religiones, entendimiento de la naturaleza, etc.

Por “religión” se entiende que es un conjunto específico de creencias, prácticas y rituales relacionados con la adoración de un ser divino o sobrenatural. Durkheim la define como “un sistema unificado de creencias y prácticas relativas a las cosas sagradas, es decir, cosas apartadas y prohibidas - creencias y prácticas que unen en una sola comunidad moral llamada Iglesia, a todos los que se adhieren a ellas” en su obra “Elementary Forms of Religious Life” (Durkheim, E., 1976., p. 47)

Este trabajo se inclinara hacia la teoría de Geertz de que la religión es un sistema de símbolos y rituales que ayudan a las personas a dar sentido a su mundo y dar significado a sus experiencias. Y que por lo tanto, al proporcionar un marco o un lente por el cual comprender la realidad, la religión contribuye a la formación de la cultura y da forma a la interpretación y relación del individuo con su entorno social.. (Geertz, C., 1973, p. 89)

Es cierto que tanto las definiciones de cultura como de religión comparten características como concepciones, símbolos y creencias sin embargo la diferencia clave está en que la cultura (como un conjunto) es algo que sucede y se crea casi de manera inconsciente como resultado de acciones conscientes producto de una base de creencias que van más allá de lo físico del funcionamiento del mundo, la religión.

2.2 Económicas

Según la definición de Schein, la cultura organizacional es concebida como: "Un conjunto de suposiciones fundamentales que el grupo ha adquirido a lo largo del tiempo mientras lidiaba con problemas de adaptación al entorno y de integración interna. Estas suposiciones han demostrado ser eficaces y por ende, se transmiten a los nuevos integrantes como el modo apropiado de percibir, pensar y sentir respecto a dichos problemas" (Schein, E., 1985, P.9)

El concepto de cultura organizacional ha evolucionado a partir de teorías de sociología, antropología y psicología. Por ejemplo, Mayo (1945) y Barnard (1938) subrayan la

importancia de las normas grupales, las emociones, los valores y las interacciones que surgen en el ambiente laboral. Otros investigadores, como Selznick, sostuvieron que las prácticas organizativas se institucionalizan y adquieren un valor simbólico y normativo para los miembros de la organización, convirtiéndose en más que una simple colección de reglas y procedimientos. (Barnard, C.I., 1983; Mayo, E. 1945; Selznick, P., 1957)

2.3 De Las Relaciones Internacionales

En las relaciones internacionales la gran mayoría de las perspectivas parten del realismo, partiendo de la realidad desde la política exterior y de las acciones que toma el estado a partir de factores de las RRII tanto intangibles como tangibles. La perspectiva realista por lo tanto engloba la posibilidad que el estado establezca estrategias a partir de sus fortalezas y debilidades para lograr sus objetivos en la arena internacional. (Tah Ayala, E. D., 2018) En las relaciones internacionales es inevitable ignorar estos factores ya que sabemos que los estados como actores principales toman decisiones a partir de un sinnúmero de factores para posicionarse en el orden internacional y llevar a cabo sus intereses.

Esta investigación, al ser una que se enfoca en la originación de dichos factores que los estados puedan utilizar o no, utilizará esta perspectiva realista no como guía sino como un resultado de lo presentado. Debido a la visión de que el orden puede que ocurra como una inevitabilidad a ciertas características culturales y formas religiosas, la escuela de pensamiento que se utilizará para proyectar este estudio será la constructivista. El constructivismo considera dichas interacciones como un proceso sociológico en donde sus actores y estructuras tienen una relación recíproca. Como resultado, no pueden explicarse “los unos sin los otros”. (Tah Ayala, E. D., 2018; Santa Cruz, A. 2013).

Los expertos en política internacional se enfocan en dos principios fundamentales del constructivismo. El primero, sostiene que las relaciones entre las personas se basan en ideas comunes, y no depende únicamente de los recursos disponibles o poder

material. El segundo, argumenta que la identidad e intereses de los individuos y grupos se forman a partir de estas ideas compartidas, y no son resultado de una predisposición innata o natural. (Tah Ayala, E. D., 2018; Wendt, A., 1999) El constructivismo se enfoca en estudiar las estructuras normativas que rigen la sociedad, centrándose en las normas que guían la conducta y son respetadas por los miembros, en lugar de las consideradas moralmente correctas u objetivas. Estas reglas, inferidas de las prácticas sociales, pueden ser clasificadas como constitutivas o regulativas. Las normas constitutivas moldean la identidad de los actores sociales, definiéndolos como participantes en una actividad social y, por ende, otorgándoles la capacidad de generar cambios dentro de esa sociedad. Las regulativas por otro lado “prescriben (ordenan) o proscriben (prohíben) el comportamiento en circunstancias dadas. Eso no quiere decir que los actores sigan automática o ciegamente lo estipulado. Los estados ponen en práctica estas reglas de comportamiento en sus relaciones exteriores y con ello hacen posible la existencia de las estructuras. Del mismo modo, cuando un Estado es influido en sus acciones, las estructuras normativas afectan su identidad y sus intereses, lo cual sucede bajo una constitución mutua” (Tah Ayala, E. D., 2018)

Alexander Wendt en “Constructing international politics” plantea que las estructuras sociales poseen tres características: el conocimiento compartido -o entendimiento intersubjetivo-, los recursos materiales y las prácticas. (Wendt, A., 1995) A propósito del estudio, este conocimiento compartido de Wendt será la religión, la cultura y el entendimiento del entorno de los grupos de personas y las ideas socialmente compartidas que parten de esas creencias. Las prácticas, en este caso, conformaría todo lo que parte de ese “entendimiento intersubjetivo” que se expresa en actitudes en la vida de dichos individuos (actitudes de trabajo, motivación, etc.)

Por esto en las Relaciones Internacionales se establece que no solo el pragmatismo político guía el comportamiento de los actores internacionales, sino que también ellos crean normas al interactuar, las cuales son aceptadas o rechazadas por otros actores.(Tah Ayala, E. D., 2018)

Tomando en cuenta que esta es una investigación que trata de plasmar el impacto cultural en la producción, productividad y crecimiento económico de un Estado es inevitable mencionar la importancia de las teorías Marxistas y Materialistas en la investigación del tema.

El materialismo, una perspectiva filosófica que fue inicialmente formulada de manera coherente por pensadores griegos, se basa en la premisa fundamental de que la materia tiene primacía en el ámbito de la filosofía. "La materia es la estofa primera, no creada, eterna e infinita, y, por tanto, la consciencia es una estofa secundaria, reflejo de la materia" (Castro, H., 2017) El marxismo se entiende como una vertiente del materialismo. A su vez el marxismo, tiene bases en el materialismo dialéctico. El materialismo dialéctico examina las conexiones generales y las normas que rigen la evolución del mundo objetivo, así como su representación en la consciencia humana.

Por otro lado, el materialismo histórico entonces estudia las leyes y normas que determinan la evolución de la sociedad aplicando los principios y la perspectiva de la filosofía marxista. "La visión materialista de la historia se fundamenta en la idea de que la producción y, junto con ella, el intercambio de sus productos, conforman el fundamento del sistema social." (Engels, F., 1889)

3.0 INVESTIGACIÓN

3.1 Antecedentes Históricos

3.1.1 Aparición Del Protestantismo Y Sus Características

Es innegable que la Reforma protestante fue uno de los eventos más significativos de la historia ya que, según varios autores y entre ellos Weber, parece haber dado pie a lo que luego se llamó la revolución industrial. Esto comenzó a principios del siglo XVI en donde la Reforma desafió esta máxima autoridad del Papa y de la Iglesia Católica y provocó un movimiento que cambiaría para siempre el curso del cristianismo. Es pertinente mencionar que las causas de esta separación entre Catolicismo Romano y el

Protestantismo sigue en disputa ya que hay varios factores que entran en juego, como todo cambio importante en la historia. Es más, todavía se discute si, tal vez, el individualismo renacentista y la economía política causaron el protestantismo o viceversa (o ambos). Lo que sí está claro es que los factores más relevantes fueron las diferentes perspectivas religiosas de ambos grupos. (Smith,H., 1991)

Las raíces de la Reforma se remontan al trabajo de Martín Lutero, un monje alemán que criticó las prácticas de la Iglesia Católica tales como la venta de indulgencias y promovía apearse más a las lecturas de la Biblia y tener una relación más personal con Dios. Este movimiento se extendió rápidamente por toda Europa en el siglo XVI lo cual abrió las puertas a las diferentes interpretaciones de la Biblia de los reformadores con sus estilos propios. Como veremos más adelante, el reformador mencionado más a menudo por Weber como la mayor influencia de la “ética protestante” es Juan Calvino. Calvino introduce la idea de la predestinación, la idea de que si Dios era omnipotente y omnipresente, sabía con antelación que individuos serían salvados y cuáles no. Como es de esperarse en una situación de levantamientos en contra de la figura de poder especialmente dudando de su credibilidad, la Iglesia Católica intentó reprimir el movimiento mientras los reformadores y protestantes siguieron desafiando su autoridad. Este conflicto dio pie a la devastadora Guerra de los Treinta años en 1618 que, como resultado, terminó con la paz de Westphalia. A pesar de los desafíos el protestantismo siguió creciendo y evolucionando. Se expandió con varias ramas, Luteranismo, Presbiterianismo, Anglicanismo y Calvinismo. El protestantismo ha tenido un impacto significativo en la historia del cristianismo, inspirando nuevas formas de culto, promoviendo el individualismo y la responsabilidad personal y desafiando la autoridad de las instituciones religiosas.

Smith en su Libro “The World 's Religions” explica que el protestantismo, más que una iglesia es un movimiento de iglesias. Smith hace dos divisiones para explicar la religión protestante 1) Justificación por Fe y 2) El Principio Protestante.

En cuanto a la justificación por Fe, hace referencia a esa creencia de que la fe tiene que ser una respuesta de todo el ser. Por lo tanto, debe incluir “un movimiento de los

afectos en el amor y la confianza y un movimiento de la voluntad en el deseo de ser instrumento del amor redentor de Dios” . Además, a diferencia del Catolicismo Romano, ninguna observancia religiosa, obras bondadosas ni lista de doctrinas garantizan “salvación”. Esta viene de la gracia divina por la fe, es decir como un favor de la gracia divina que no es merecido (sola fide, sola gratia). Segundo, el principio protestante en donde en las palabras de Smith “Filosóficamente”, advierte contra absolutizar lo relativo. Teológicamente, advierte contra la idolatría”. El Protestante acepta que el ser humano por naturaleza tiende a absolutizar lo relativo y que por esto se necesita autocrítica y reforma constante. Lo que intentan hacer es evitar la absolutización que hacen por ejemplo los seculares o la iglesia católica de absolutizar el estado, el intelecto o dogmas, sacramentos, la iglesia y la biblia. Esto se trata de que el humano es imperfecto y por lo tanto todo lo terrenal es imperfecto o manchado por las personas y por lo tanto sus intereses o errores. Esto también aplica a ellos mismos y sus visiones , es más, asumen la posibilidad de que cada interpretación personal puede ser limitada y errónea. (Smith, H 1993) Esta descripción breve de las ideas principales del Protestantismo nos ayuda a contextualizar la religión. Entendemos que nace de la duda, del cuestionamiento de la religión como una realidad absoluta y perfecta. Nace en contra de controles, y a favor de la libertad no solo de culto y religión sino de libertad de opinión. Tanto así que “prefieren su precaria libertad a la seguridad de doctrinas o instituciones que, aun mirando a Dios, siguen siendo falibles” (Smith, H. 1993)

Weber por otra parte, enfoca su análisis en 5 características importantes que forman parte del protestantismo: como dice el nombre de la obra 1) La ética protestante 2) El espíritu del capitalismo y 3) La doctrina de la predestinación 4) El ascetismo y 5) El “llamado” (the calling). La obra de Weber ha sido controversial y objeto de crítica desde su publicación. Anthony Giddens en 1976 como introducción a la obra menciona varias de estas críticas, entre ellas que Weber malinterpretó la doctrina católica, ya que se ha señalado que Weber aparentemente no estudió el catolicismo en detalle, también que las conexiones que expone entre el puritanismo y el capitalismo moderno se basa en materiales empíricos no satisfactorios y por último que Weber se equivocó al suponer

que Lutero introdujo un concepto de "llamado" que "difería de cualquier cosa previamente disponible en la exégesis bíblica". (Giddens, A. 1976; Weber, M., 2003. XXIV)

En cuanto a la "ética protestante" argumenta que esa ética del trabajo que viene conformada por un conjunto de valores que enfatizan el trabajo duro, el ahorro y la autodisciplina, contribuyó significativamente al desarrollo del capitalismo. Esta ética de trabajo se basaba en la creencia de que el éxito mundano podría ser una señal del favor de Dios y una posible garantía de salvación. El espíritu del capitalismo se caracteriza por la búsqueda de ganancias y la reinversión continua para acumular riqueza, lo cual parece estar intrínsecamente asociado con esa ética que mencionamos anteriormente. Luego habla de las últimas 3 que se acercan un poco más a los estudios teológicos e históricos del protestantismo como religión y sus principios. La doctrina de la predestinación y otras creencias calvinistas, desempeñaron un papel clave en la formación de esta ética anteriormente mencionada. Esta doctrina parte de la idea de que Dios ha predeterminado la salvación o condena de cada individuo. Lo que llevó a los calvinistas a buscar signos de su salvación en su éxito mundano y conducta moral, fomentando así los valores asociados con la ética protestante del trabajo y que sintieran la necesidad de trabajar arduamente y de acumular riqueza para demostrar que eran elegidos por Dios. El "llamado", que Giddens también menciona en las críticas de la obra, se refiere a la idea de que cada individuo tiene un propósito u ocupación divinamente ordenada. Lo cual los llevó a trabajar diligentemente en sus respectivas vocaciones. Por último, el aspecto ascético del protestantismo; la práctica de la autodisciplina y la abnegación el cual ayudó a cultivar un fuerte sentido de responsabilidad, frugalidad y diligencia entre los protestantes. (Weber, M., 2003)

Según Weber, la ética protestante, en particular la variante del calvinismo, fomentó una actitud hacia el trabajo y la vida económica que fue fundamental para el desarrollo del capitalismo. Argumentó que la creencia calvinista en la predestinación (la idea de que Dios ha predeterminado quiénes serán salvados y quiénes no) condujo a una necesidad de buscar signos de salvación en la vida terrenal. Los calvinistas

interpretaron el éxito material y el trabajo duro como signos de que estaban entre los elegidos de Dios.

Este "ethos" protestante, según Weber, fomenta valores como la diligencia, la frugalidad, la puntualidad, la disciplina y una ética de trabajo sólida, todos ellos cruciales para el desarrollo del capitalismo moderno. Es importante destacar que Weber no argumentó que la ética protestante fuera la única causa del capitalismo, ni que todos los protestantes fueran capitalistas. Más bien, argumentó que la ética protestante fue una influencia importante y proporcionó un terreno fértil para el desarrollo del capitalismo. Weber también reconoció que otros factores, como los avances tecnológicos y los cambios legales y políticos, también jugaron un papel en el desarrollo del capitalismo.

"The calling" o "vocación/llamado" vino de la valoración del cumplimiento del deber en las tareas mundanas como la máxima expresión de la moralidad individual. Esto otorgaba a la actividad cotidiana un significado religioso y creaba el concepto de una "vocación". Este concepto subraya el dogma central del protestantismo, que rechaza la división católica de los preceptos éticos en "præcepta" y "consilia". La única forma de vivir de manera aceptable para Dios no era superar la moralidad del mundo a través del ascetismo monástico, sino cumplir con las obligaciones impuestas por su posición en el mundo. Esa era su vocación. (Weber, M., 2003 p.40)

3.1.2 Otras formas religiosas y sus diferentes perspectivas

Para dar forma a esta investigación, es necesario entender las diferencias entre el Protestantismo y el Catolicismo, Hinduismo, Budismo. Se hará un análisis de los principios y creencias que construyen las bases de cada una de estas religiones y se hará énfasis en las perspectivas que tienen en aspectos claves relacionados con esta investigación como lo son el propósito de la vida en la tierra, la existencia de una vida más allá de lo físico y la visión del éxito mundano de cada una de estas formas religiosas. La mayoría de este estudio se hará basado en el famoso libro de Huston Smith "The World's Religions" publicado por primera vez en 1958 pero usando la edición revisada de 1993.

Veremos primero el Catolicismo siendo esta la principal religión Mexicana.

“Jesús le dice al joven rico que venda todas sus posesiones, posiblemente incluida su tierra, y entregue todo lo que tiene a los pobres. Este no es un mandato universal. Es un comando preciso para una persona en particular que adora un ídolo específico: la riqueza. El punto que Jesús quiere hacer no es que el dinero sea incompatible con la salvación. Solo está demostrando, para esta persona, que hay una cosa que no está dispuesto a sacrificar por obedecer a Dios.” Matthew 19:16-30

El objetivo final de la vida es lograr la unión con Dios, compartiendo la Vida Divina a través de un proceso llamado theosis. A medida que nos esforzamos por participar más plenamente en el amor dentro de la Trinidad: Padre, Hijo y Espíritu Santo, crecemos en nuestra habilidad para amar a Dios y a los demás. Las gracias místicas están disponibles para todos, lo que hace esencial que cada persona emprenda un viaje hacia el cumplimiento espiritual y la gloria.

Según el Catolicismo, Dios vino a la Tierra en la persona de Jesucristo para enseñar a las personas el camino hacia la salvación, cómo deben vivir en este mundo para heredar la vida eterna en el próximo. Si esto es cierto, si sus enseñanzas realmente son la puerta a la salvación

Segundo, veremos el Hinduísmo y la aparición del Budismo la religión principal Japonesa.

““El objetivo de la vida”, solía decir el juez Holmes, "es alejarse lo más posible de la imperfección". El hinduismo dice que su propósito es pasar más allá de la imperfección por completo.” (Smith,H., 1993)

En el Hinduismo India reconoce que los impulsos por el poder, la posición y las posesiones son profundos. Un mínimo de éxito mundano es indispensable para mantener un hogar y cumplir con las responsabilidades cívicas de manera responsable.

Más allá de este mínimo, los logros mundanos otorgan dignidad y autoestima. Al final, sin embargo, estas recompensas también tienen su límite. La riqueza, la fama y el poder son exclusivos y competitivos, por lo tanto precarios. A diferencia de los valores mentales y espirituales, no se multiplican cuando se comparten; no se pueden distribuir sin disminuir la propia porción. (Smith,H. 1993)

Se reconoce el impulso del éxito como algo inevitable pero no necesariamente bueno. En el lenguaje hindú, "tratar de extinguir el impulso de las riquezas con dinero es como tratar de apagar un fuego echándole mantequilla encima".

El tercer problema con el éxito mundano es, según el hinduismo, que centra el significado en el yo, que resulta ser demasiado pequeño para un entusiasmo perpetuo. Ni la fortuna ni la posición pueden oscurecer la realización de que uno carece de tantas otras cosas. La razón final por la cual el éxito mundano no puede satisfacernos por completo es que sus logros son efímeros "no sobreviven a la muerte corporal".

En relación al trabajo el hinduismo transmite que no tienes que retirarte a un claustro para realizar a Dios. Puedes encontrar a Dios en el mundo de los asuntos cotidianos tan fácilmente como en cualquier otro lugar. " Entrégate a tu trabajo con todo lo que tienes; solo hazlo sabiamente, de manera que traiga las recompensas más altas, no solo trivialidades. Aprende el secreto del trabajo, por el cual cada movimiento puede llevarte hacia Dios incluso mientras se realizan otras cosas, como un reloj de pulsera que se enrolla a sí mismo mientras se desempeñan otros deberes." (Smith,H., 1993)

Al analizar la transición de Buda como persona al budismo como religión, es fundamental considerar el contexto del hinduismo del cual surgió. A diferencia del hinduismo, que surgió a través de una lenta acumulación espiritual, la religión de Buda apareció de repente, completamente formada. En gran medida, fue una religión de reacción contra las perversiones del hinduismo, similar a una especie de protestantismo indio. El budismo tomó su esencia del hinduismo, pero se rebeló contra sus corrupciones prevalecientes.

El objetivo del Buda era romper el monopolio de los brahmanes en las enseñanzas religiosas y animar a las personas a buscar su propio camino espiritual. Buda enfatizó la autosuficiencia e instó a la gente a no aceptar ciegamente la tradición o las enseñanzas de otros. También criticó repetidamente los ritos brahmánicos como supersticiones ineficaces e irrelevantes para el difícil trabajo de reducir el ego. De hecho, afirmó que la creencia en la eficacia de los ritos y ceremonias es uno de los Diez Grilletes que atan el espíritu humano. Buda evitó instituir nuevas formas y rituales, lo que ha llevado a algunos a caracterizar sus enseñanzas como un moralismo racional en lugar de una religión. Buda y el Budismo evita la especulación. A pesar de tener el potencial para ser un gran metafísico, Buda se mantuvo alejado de los debates teóricos. Su silencio sobre tales temas fue notado por sus discípulos, y a muchos no les agradó. Sin embargo, mantuvo su "noble silencio" porque creía que involucrarse en estos debates no sería edificante y podría distraer a sus seguidores de los aspectos prácticos de sus enseñanzas, que eran exigentes y requerían concentración en el camino de la práctica en lugar de especulaciones infructuosas.

Animó a sus seguidores a liberarse del peso del pasado y no confiar en enseñanzas transmitidas o en la autoridad tradicional. En cambio, debían rechazar las enseñanzas que conducían al sufrimiento. Una de sus rupturas más importantes con la tradición fue su decisión, similar a la de Martín Lutero, de abandonar el sánscrito y enseñar en el idioma vernáculo de la gente. También, similar al protestantismo, predicó una religión de intenso esfuerzo personal, rechazando el fatalismo imperante en su tiempo. Animó a los individuos a seguir su propio camino hacia el fin del sufrimiento, dependiendo únicamente de sí mismos. Buda enfatizó que la iluminación era posible para cualquiera, independientemente de su casta, y se podía lograr en una sola vida. Invitó a personas inteligentes, honestas y directas a aprender de él, asegurándose que si practicaban lo que se les enseñaba, llegaron a conocer y realizar la religión y el objetivo supremo por sí mismos. (Smith, H. 1993)

3.2 Max Weber

Weber explora a profundidad esta relación entre la religión y los sistemas económicos. Weber, habiendo leído “Das Capital” de Marx buscaba tener una perspectiva diferente a la perspectiva materialista de la historia. Weber buscaba una explicación más completa en donde encajar la religión, el espíritu y otros factores que dan forma a la historia buscando el ¿Por qué ha llegado en Europa Occidental y no en otras partes del mundo?. (Woodhead, L. , 2014)

En una entrevista para el “In Our Time: Philosophy” de BBC Radio, Sam Whimster explica que Weber a partir de los comienzos del siglo XX empieza sus investigaciones y estudios sobre India, China y hasta cierto punto también Persia. En estos puede ver civilizaciones con administraciones, tecnología y religiones avanzadas, especialmente China. En esos momentos, según Whimster, si se tuviese que predecir qué civilización iba a desarrollarse más en la modernidad hubiese sido china alrededor de los 1500. Tenían sistemas de comunicación, tenían paz; en el sentido que no era como Europa, constantemente en guerras religiosas y entre Estados, tenían una buena administración y no tenían asociaciones o gremios monopolísticos. Entonces se pregunta, si China tiene todo eso, ¿Por qué en Europa? (Whimster, S., 2014)

Sugiere que el capitalismo ha llegado a dominar la vida económica a través de un proceso de supervivencia del más apto, seleccionando aquellos sujetos económicos más adecuados para sus necesidades. Sin embargo, para que tal sistema surgiera, tenía que originarse a partir de un grupo de personas, no de individuos aislados. Este origen necesita explicación, y Weber desafía la noción de materialismo histórico de que las situaciones económicas reflejan y determinan las ideas. Señala que el espíritu del capitalismo existía en Massachusetts, lugar de nacimiento de Benjamin Franklin, antes de que se estableciera el orden capitalista. Sin embargo, el espíritu del capitalismo tuvo que luchar contra un mundo de fuerzas hostiles para llegar a ser predominante. La acumulación de riqueza, aunque a menudo vista negativamente en la antigüedad y en

la Edad Media, no se debía a la ausencia de codicia sino a las normas y expectativas sociales. (Weber, M. 2003 p.20)

El autor también argumenta que la falta de escrúpulos en la búsqueda de ganancias monetarias es más característica de los países que se han mantenido atrasados en su desarrollo burgués-capitalista. Esta falta de escrúpulos y la falta de conciencia entre los trabajadores se ven como obstáculos importantes para el desarrollo capitalista. También sugiere que el capitalismo no puede prosperar en entornos donde hay un impulso incontrolado para ganar dinero sin respeto por las normas éticas. (Weber, M., 2003, p.21,22)

Otra de las cosas que Weber deja claro el final de su obra es que, guste o no, este sistema económico surge en Europa sin embargo llegará un momento en donde realmente ya no se trata de lo que los individuos crean o piensen (en términos de religión) porque esa ética que trae consigo el capitalismo comienza a ser un mecanismo, y los mecanismos pueden exportarse y aplicarse en donde sea. (Ghosh, P., 2014)

"El puritano quería trabajar en un oficio; nosotros estamos obligados a hacerlo....

Este orden ahora está ligado a las condiciones técnicas y económicas de la producción mecánica que hoy determinan la vida de todas las personas que nacen en este mecanismo, no solo de aquellos directamente relacionados con la adquisición económica, con una fuerza irresistible...

"Pero el capitalismo victorioso, ya que se basa en fundamentos mecánicos, ya no necesita su apoyo (del ascetismo)."

"Donde el cumplimiento del oficio no puede relacionarse directamente con los valores espirituales y culturales más elevados, o cuando, por otro lado, no debe sentirse simplemente como una compulsión económica, el individuo generalmente abandona el intento de justificarlo por completo."

(Weber, M., 2003, p.123-124)

El énfasis de Weber en el papel del protestantismo parece capturar una parte importante de la realidad. La Reforma Protestante, combinada con la aparición de la lógica científica, rompió el control de la visión medieval cristiana en una parte significativa de Europa. En el período previo a la Reforma, el sur de Europa era económicamente más avanzado que el norte de Europa. Durante los tres siglos posteriores a la reforma, el capitalismo surgió principalmente entre las religiones protestantes de Europa y las minorías protestantes en los países católicos. Dentro del contexto cultural, la acumulación económica individual ya no fue rechazada (Granato, J., Inglehart, R. y Leblang, D. 1996). La acumulación económica individual, de hecho, fue muy mal vista por el catolicismo romano, como se muestra en muchos pasajes de la Biblia, incluido "¡Es más fácil que un camello pase por el ojo de una aguja que un rico entre en el reino de Dios!" (Marcos, 10:25)

3.2.1 Encajando características: Weber y Hofstede

Geert Hofstede, en su teoría sobre las dimensiones culturales, propone que las culturas se pueden caracterizar en cinco dimensiones distintas: distancia al poder, individualismo vs. colectivismo, masculinidad vs. feminidad, aversión a la incertidumbre, y orientación a largo plazo vs. corto plazo. Hofstede argumenta que estas dimensiones son fundamentales para entender las diferencias culturales y sus impactos en el comportamiento de las organizaciones y los individuos. (Hofstede,G. 2001)

Las dimensiones culturales de Hofstede pueden correlacionarse con la prevalencia de la ética protestante en diferentes sociedades. Como podemos ver en la Figura 1.

Para Weber, la ética protestante fomenta la responsabilidad individual y la iniciativa personal. De manera similar, en la dimensión de individualismo vs. colectivismo de Hofstede, las sociedades que puntúan alto en individualismo tienden a valorar la autonomía personal y la realización individual. En este caso las culturas de base protestantes serían altamente puntuadas. Esto se debe a la importancia que la tradición protestante otorga a la responsabilidad personal y a la salvación individual, sugiriendo que cada individuo tiene una relación directa y personal con Dios. (Hofstede,G., 2001; Weber, M. 2003; Smith,H 1993)

Otra de las características interesantes que comparten las culturas protestantes es la baja puntuación en el área de aversión a la incertidumbre o la manera en la que una sociedad lidia con el hecho de que el futuro no se puede saber. Esto se debe a su énfasis en la predestinación, que puede interpretarse como una aceptación de la incertidumbre en la vida. Hay un cierto nivel de tranquilidad y creatividad que viene con ello, lo cual según Hofstede, combinado con una sociedad altamente individualista crea un Estado con una fuerte necesidad a la innovación.

En cuanto a la dimensión de la distancia al poder, la interpretación puede variar. Por un lado, la cultura protestante podría considerarse baja en esta dimensión debido a su énfasis en la igualdad de todos los individuos ante Dios. Hofstede nos muestra como suelen, en su mayoría, tener puntuaciones bajas, lo que nos dice que ese énfasis de la cultura protestante en la igualdad de las personas y de la importancia de tu trabajo y su deber en los ojos de Dios. (Hofstede, G., 2001; Weber, M. 2003; Smith, H 1993)

En las tres características restantes, Orientación a largo plazo, Indulgencia y Masculinidad. Los datos varían entre Estados protestantes. Por ejemplo, vemos como la diferencia entre el nivel de planificación a largo plazo de los Estados Unidos es de 57 puntos siendo Alemania alto y EEUU bajo. También en los niveles de masculinidad hay una separación de un poco más de 50 puntos entre Alemania, EEUU y Reino Unido comparados con Países Bajos, los tres primeros países rondando en los 60 y Países Bajos con 14 puntos. (Hofstede, G. 2001). Sorprendentemente en el nivel de indulgencia, tanto Reino Unido, Estados Unidos y Países Bajos puntúan alrededor de los 70 puntos mientras que Alemania en los 30. Sorprendente ya que se asumiría, según estudios del protestantismo, que debido a los aspectos de frugalidad que se mencionan repetidamente en la obra de Weber y otros que deberían puntuar más bajos Finalmente, en términos de orientación a largo plazo versus corto plazo, la ética protestante podría interpretarse como de orientación a largo plazo. Este énfasis en el trabajo duro, la frugalidad y la salvación, sugiere una perspectiva de inversión y planificación para el futuro. Pero, vemos una gran diferencia entre Estados a la hora de comparar donde Alemania, Reino Unido, Estados Unidos y Países Bajos se puntúan en 83, 51, 26 y 67 respectivamente. (Hofstede, G., 2001)

Es importante resaltar que estas correlaciones son simplificaciones y pueden variar considerablemente entre diferentes denominaciones protestantes y contextos culturales. La teoría de las dimensiones culturales de Hofstede es una herramienta de análisis y no debe considerarse como un modelo prescriptivo o definitivo de la cultura pero nos ayuda a comenzar el análisis.

FIGURA 1. 6 DIMENSIONES DE ALEMANIA, PAÍSES BAJOS, REINO UNIDO Y ESTADOS UNIDOS

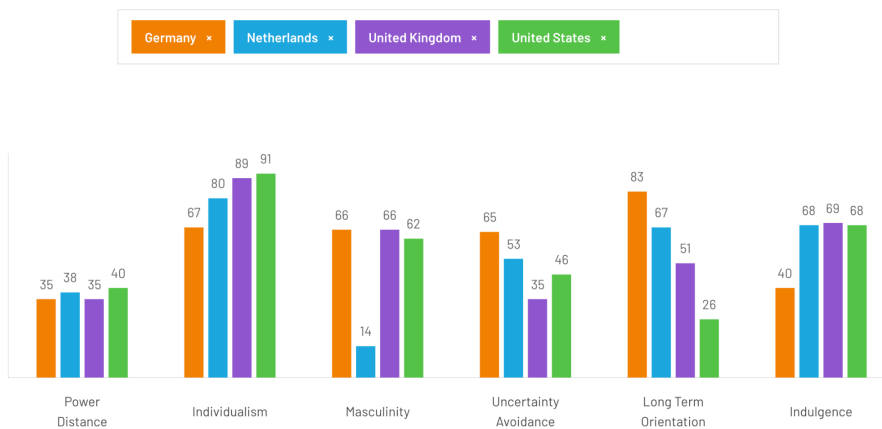


Fig. 1 Hofstede's Insight Culture Comparison Tool 6 Dimensions: Alemania, Países Bajos, Reino Unido y Estados Unidos

3.3 Casos: Japón y México

La comparación de estos dos países puede ofrecer un ejemplo claro de cómo la cultura y la adaptabilidad a los valores capitalistas y a la ética del trabajo pueden afectar la productividad en el sector manufacturero. A través de este estudio, buscamos comprender mejor la intersección entre la cultura, la economía y la producción, y cómo estas dinámicas pueden ser utilizadas para mejorar la eficiencia y la eficacia en el entorno empresarial global.

Japón ha estado desde 1990 hasta el 2020 en las 3 economías manufactureras más grandes del mundo basado en el valor agregado en dólares constantes de 2015 fig 2,-6

FIGURAS 2-6: LAS ECONOMÍAS MANUFACTURERAS MÁS GRANDES DEL MUNDO

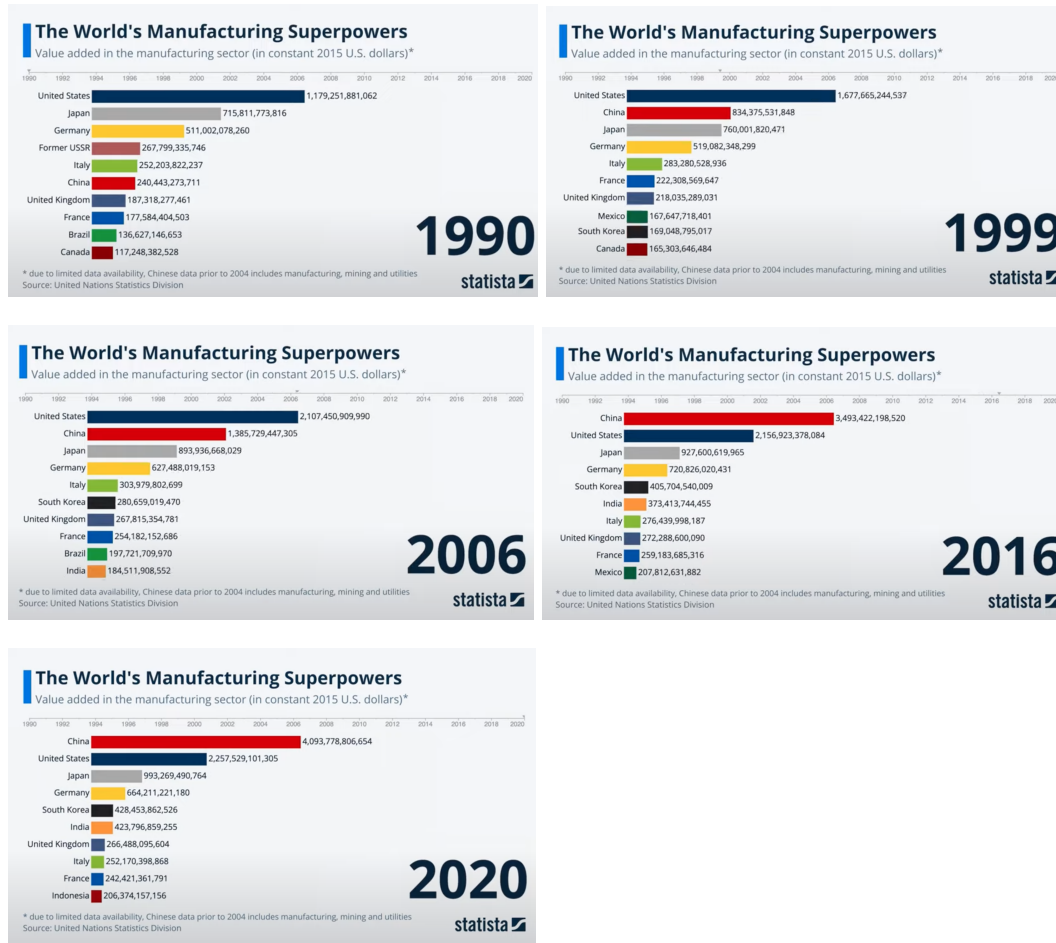


Fig 2-6: Fuente: Statista (2020) Las economías manufactureras más grandes del mundo. Este video muestra This video shows the world's largest manufacturing economies, basado en el valor agregado en dólares constantes de 2015 dollars. <https://www.statista.com/chart/28031/manufacturing-racing-bars/>

Como se muestra en la Figura 7-8, en Japón, la mayoría de la población practica una mezcla de budismo, sintoísmo y confucianismo. Estas religiones enfatizan la armonía con la naturaleza y la sociedad, la virtud de la modestia y el respeto por la autoridad y la tradición. Por otro lado, México es predominantemente católico. El catolicismo ha tenido una influencia significativa en la cultura mexicana y la vida cotidiana, enfatizando la importancia de la familia, la comunidad y las tradiciones religiosas. (ARDA, 2023)

El protestantismo ha tenido una influencia limitada tanto en Japón como en México. En Japón, el cristianismo en general ha tenido una presencia bastante limitada. En México, aunque ha habido un crecimiento en las denominaciones protestantes en las últimas

décadas, la mayoría de la población sigue siendo católica. Sin embargo, ambos países tienen mucha influencia Estadounidense debido a su importancia geoestratégica para EEUU, tanto después de la segunda guerra mundial en Japón, (Dower, J. W., 1999) como la cercanía geográfica y relación económica de México con EEUU.

FIGURA 7. RELIGIONES: MÉXICO, JAPÓN

Adherence Data from the World Religion Database (2020)

From the ARDA Web Page: <https://www.thearda.com/world-religion/national-profiles?REGION=0&u=149c&u=117c&u=23r>

Religion	Mexico[x]	Japan[x]	The World[x]
Baha'is	0.03%	0.01%	0.11%
Buddhists	0.02%	55.77%	6.83%
--Mahayanists	0.02%	55.75%	4.89%
--Theravadins	--	0.02%	1.72%
--Lamaists	--	--	0.23%
Chinese folk-religionists	0.01%	0.23%	5.98%
Christians	95.69%	2.08%	32.16%
--unaffiliated Christians	1.20%	0.33%	1.46%
--Orthodox	0.09%	0.03%	3.75%
--Catholics	89.64%	0.42%	15.90%
--Protestants	4.29%	0.45%	7.51%
--Independents	6.44%	0.88%	5.00%
Daoists	--	--	0.11%
Confucianists	--	0.10%	0.11%
Ethnic religionists	1.06%	0.01%	3.65%
Hindus	0.01%	0.02%	13.58%
--Vaishnavites	0.00%	0.01%	5.15%
--Shaivites	0.00%	0.00%	4.86%
--Saktists	0.00%	0.01%	3.57%
Jains	--	0.00%	0.08%
Jews	0.03%	0.00%	0.19%
Muslims	0.09%	0.15%	24.20%
--Sunnis	0.06%	0.11%	21.56%
--Shias	0.03%	0.04%	2.44%
--Islamic schismatics	0.00%	0.00%	0.21%
New religionists	0.01%	26.47%	0.85%
Shintoists	--	2.15%	0.04%
Sikhs	0.01%	0.00%	0.34%
Spiritists	--	--	0.19%
Zoroastrians	--	--	0.00%
Non-Religious	3.03%	13.01%	11.57%
--Agnostics	2.92%	10.18%	9.65%
--Atheists	0.11%	2.83%	1.92%

Todd M. Johnson and Brian J. Grim, eds. World Religion Database (Leiden/Boston: Brill, 2022). Downloaded from thearda.com on Mon May 08, 2023

Fig. 7: Fuente: Todd M. Johnson and Brian J. Grim, eds. <https://worldreligiondatabase.org/> ARDA adherence Data from the World Religion Database: Mexico, Japan.

Japón es el lugar de nacimiento del "*lean management*", con el sistema Toyota como su ejemplo más destacado. Este sistema de gestión se basa en la eficiencia, la mejora continua y la eliminación de desperdicios. En México debido a su gran industria productiva y manufacturera, "*lean management*" ha sido adoptado por muchas empresas, especialmente en la industria manufacturera. Sin embargo, su implementación puede verse afectada por factores culturales, como una mayor importancia de las relaciones personales y un enfoque menos sistemático para la resolución de problemas. (De-la-Garza, M. T, et al., 2011)

Estas diferencias pueden afectar la forma en que "lean management" se aplica y se experimenta en cada país.

FIGURA 8. OPINIÓN PÚBLICA DE MÉXICO Y JAPÓN

World Values Survey Data

From the ARDA Web Page: <https://www.thearda.com/world-religion/national-profiles?REGION=0&u=149c&u=117c&u=23f>

Public Opinion(Calculated by the ARDA from the World Values Survey)11	Mexico2012[x]	Japan2010[x]
Religious Affiliation/Identification		
Percent belonging to a religious denomination.	82	43.2
Percent identifying as a religious person.	74.7	25.4
Religious Behaviors		
Percent attending religious services at least once a month.	62.3	11.1
Percent praying to God more than once per week.	73.1	26
Percent that meditate or pray.	37.6	3.8
Religious Beliefs		
Percent believing in God.	93.8	59.3
Percent believing in heaven.	62.6	32.5
Percent believing in hell.	35.3	4.4
Percent believing in life after death.	64	17.8
Percent believing that there are clear guidelines on good and evil.	71.7	83.5
Percent believing that politicians who do not believe in God are unfit for public office.	51.8	22
Percent believing that religious leaders should not influence people's vote.	14.8	30.4
Percent believing that things would be better if there are more people with strong religious beliefs.	87.6	83
Percent that think that religious faith is an important quality in children	42.8	5.6
Percent that agree: We depend too much on science and not enough on faith	41.6	25.8
Percent believing church gives answers to people's spiritual needs.	36.1	32.9
Percent that do not trust people of other religions	67.4	39.9
Percent believing church gives answers on family life problems.	53.5	20.8
Attitudes		
Percent considering religion important.	83.8	21.9
Percent considering that God is not at all important in their life.	2	14.2
Percent confident in religious organizations.	64.2	9.1
Politics		
Percent thinking that churches have an influence on national politics.	25.2	4.7

Downloaded from thearda.com on Mon May 08, 2023

Fig. 8: fuente: *ARDA World Survey Data Public Opinion* : Mexico, Japan From the ADA Web Page: <https://www.thearda.com/world-religion/national-profiles?>. Afiliaciones Religiosas.

3.3.1 Japon

La cultura laboral japonesa tiene sus raíces en la era Meiji (1868-1912), un período de rápida industrialización y occidentalización (Gordon, A., 2003). Durante este tiempo, el gobierno enfatizó la diligencia, la lealtad y la dedicación al trabajo, principios que fueron fácilmente adoptados por el floreciente sector industrial. El período de posguerra (1926-1989) consolidó aún más estos valores, con el concepto de empleo de por vida y promociones basadas en la antigüedad que se volvieron frecuentes en muchas

grandes empresas, a menudo referidas como la cultura '*Salaryman*' (Koike, K., 2005). Especialmente, con la ocupación de las fuerzas aliadas después de la segunda guerra mundial en Japón que vino acompañada de reformas: "Formalmente, el período desde agosto de 1945 hasta abril de 1952, cuando Japón estuvo sujeto al control extranjero, se conoció como la ocupación aliada de Japón. Esto fue un error de denominación. Aunque se crearon dos consejos consultivos internacionales para representar a las potencias victoriosas y lidiar con la ocupación, su influencia fue insignificante. Desde el comienzo hasta el final, solo los Estados Unidos determinaron la política básica y ejercieron un mando decisivo sobre todos los aspectos de la ocupación." (Dower, J, W., 1999)

Una característica clave de la cultura laboral japonesa es el énfasis en la orientación grupal y la armonía. El estudio seminal de Hofstede (1980) sobre dimensiones culturales destaca la alta puntuación de Japón en 'Evitación de la Incertidumbre'. Además, Japón tiene una puntuación relativamente baja en 'Individualismo'.

Otro rasgo notable es la dedicación a la calidad y la mejora continua, encapsulados en conceptos como '*Kaizen*' que significa mejora. También significa mejora continua en la vida personal, la vida en el hogar, la vida social y la vida laboral. Cuando se aplica al lugar de trabajo significa mejora continua que involucra a todos: gerentes y trabajadores por igual." acuñado por Masaaki Imai, fundador del Instituto Kaizen y '*Monozukuri*'. Estos principios, que enfatizan el progreso incremental y la artesanía, están profundamente arraigados en el ethos laboral japonés (Imai, M., 1986; Hofstede, G., 1980).

La cultura organizacional japonesa se caracteriza por estructuras jerárquicas y un fuerte sentido de lealtad hacia la empresa. El sistema '*Nenko*', o promoción basada en la antigüedad, anima a los empleados a permanecer en la misma empresa durante toda su carrera (Ono, H., 2010). Este sistema fomenta un profundo sentido de camaradería y responsabilidad mutua entre los empleados.

Además, las empresas japonesas a menudo participan en '*Horenso*', o reporte frecuente, comunicación y consulta, promoviendo la transparencia y la colaboración dentro de la organización (Yoshino, M.Y., 1971).

En las últimas décadas, la globalización y los cambios económicos han provocado cambios en la cultura laboral japonesa y en las prácticas organizacionales. Ha habido un movimiento hacia prácticas de empleo más flexibles, mayor diversidad e incorporación de principios de gestión occidentales (Brinton, M.C., 2011; Aoki, M., 2008). Estos cambios representan una evolución gradual, pero significativa, en la cultura laboral de Japón.

A pesar de estos cambios, la cultura laboral japonesa sigue siendo única y distintiva. Las organizaciones japonesas continúan valorando la armonía grupal, la lealtad y la dedicación al trabajo, aunque estas prácticas se están adaptando para satisfacer las necesidades de una economía y una fuerza laboral en constante cambio.

En el artículo *“Toyota Production System and Kanban System: Materialization of Just-in-Time and Respect for Human Systems.”* publicado en 1977 cuatro ingenieros del Departamento de Control de Producción de Toyota, entre los que se encontraba Fujio Cho, quien más tarde se convertiría en presidente de Toyota en 1999, destacaron la importancia clave del "concepto japonés de trabajo" para la viabilidad del Sistema de Producción Toyota (TPS).

Lo que proponen es que el concepto japonés de trabajo, como la conciencia y la actitud, difiere de lo que sostienen los trabajadores europeos y estadounidenses. Los rasgos japoneses incluyen: Primero, conciencia de grupo, sentido de igualdad, deseo de mejorar y diligencia nacida de una larga historia de una raza homogénea. Esta está directamente relacionada con lo podemos ver en la Figura 9. del individualismo de Hofstede que aparece con un puntaje bajo, siendo una sociedad colectivista.

FIGURA 9. 6 DIMENSIONES DE ALEMANIA, JAPÓN, REINO UNIDO Y ESTADOS UNIDOS

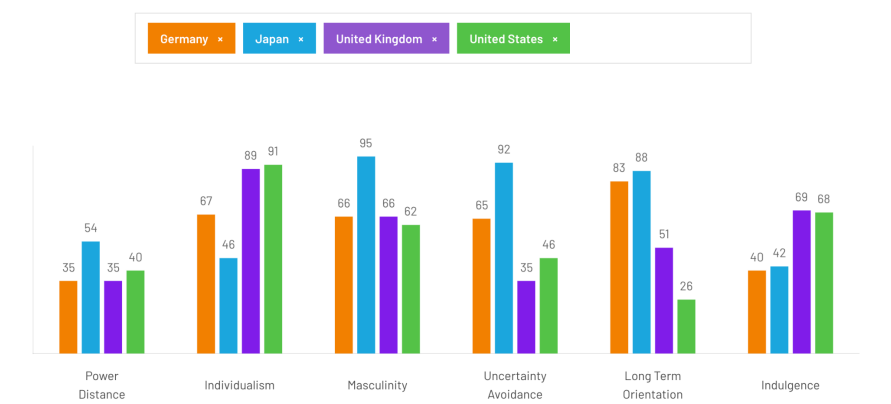


Fig 9:Fuente: Hofstede Insights (2023) *Hofstede's Insight Culture Comparison Tool 6 Dimensions*: Alemania, Japón, Reino Unido y Estados Unidos

Luego, el alto grado de habilidad resultante de una educación superior motivada por el deseo de mejorar. Su visión del trabajo también influye ya que centran su vida diaria en torno al trabajo. Tales rasgos japoneses también se han reflejado en las empresas. Costumbres como el sistema de empleo vitalicio o el “*Nenko*” que también mencionamos al comienzo del análisis de Japón, los sindicatos por empresas, y la poca discriminación entre los trabajadores de taller y el personal de cuello blanco. Esta última relacionada también con los estudios de Hofstede pero que sin embargo, a pesar de que en el estudio de Sugimori hablan sobre poca discriminación, Hofstede explica que “Los japoneses siempre están conscientes de su posición jerárquica en cualquier contexto social y actúan en consecuencia. Sin embargo, no es tan jerárquica como la mayoría de las otras culturas asiáticas. Algunos extranjeros experimentan Japón como extremadamente jerárquico debido a su experiencia empresarial de un proceso de toma de decisiones extremadamente lento: todas las decisiones deben ser confirmadas por cada capa jerárquica y finalmente por la alta dirección en Tokio” (Hofstede Insights, 2023)

Por último, en el estudio explican que hay oportunidades disponibles para los trabajadores para ascender a puestos de dirección, han sido de gran ayuda en la promoción del sentimiento de unidad entre la empresa y los trabajadores. Además, a diferencia de los países europeos, Japón no tiene el problema de los trabajadores extranjeros. (Sugimori et al. 1977: 553) Por lo tanto, era inconcebible para los gerentes e ingenieros de Toyota considerar la contratación de trabajadores estadounidenses y europeos, especialmente si estaban representados por sindicatos independientes. (Pardi, T. 2021; 206-207)

“El artículo también enfatizó la importancia de conectar todos los proveedores a la fábrica de montaje de Toyota a través del sistema “*Kanban*” para que el TPS sea eficiente y mantenga el inventario al mínimo requerido. El uso sistemático de horas extras obligatorias era necesario para evitar paradas en la línea, ya que el número de

kanban y trabajadores permanece estable cuando la demanda aumentará” (Pardi, T. 2021; 207; Sugimori et al. 1977: 562).

Es importante resaltar que, aunque la cultura laboral de Japón se está transformando y adaptando a las nuevas condiciones globales, aún conserva muchas de sus características únicas que la distinguen. A medida que Japón se enfrenta a desafíos como el envejecimiento de la población, la disminución de la fuerza laboral y la competencia global, será fascinante ver cómo evolucionará su cultura laboral en el futuro.

En resumen, la cultura laboral japonesa es un sistema caracterizado por su énfasis en la armonía grupal, la lealtad a la empresa y la mejora continua, este sistema ha contribuido en gran medida al crecimiento económico y al progreso social de Japón. Sin embargo, en respuesta a las cambiantes condiciones económicas y demográficas, esta cultura está experimentando cambios significativos, señalando una nueva era en la cultura laboral japonesa.

En cuanto a su similitud en las dimensiones de Hofstede, tiene un uncertainty avoidance mucho más alto que los países tradicionalmente protestantes, puntaje de masculinidad también notoriamente más alto y un individualismo mucho más bajo. En distancia de poder, parecen no tener una gran diferencia y tanto con la orientación a largo plazo como la indulgencia, se puntúan de una manera muy similar a Alemania pero variando con Estados Unidos y Reino Unido.

3.3.2 Mexico

Para poder entender la cultura laboral mexicana, así como cualquier cultura laboral, se necesita un análisis del contexto histórico, económico y político del país que ha influido en el comportamiento laboral de sus ciudadanos. Aunque puede haber similitudes con otros países de América Latina, cada uno tiene su propia idiosincrasia formada por su historia y circunstancias particulares. Se han hecho intentos por obtener una visión holística de las culturas (Hofstede, 1984; Inglehart et al., 1998), pero quedan preguntas

sin responder acerca de la cultura organizacional. Dada la relevancia de las industrias manufactureras y de servicios en México, tanto para el bienestar de los empleados como para la economía nacional, este artículo busca caracterizar las culturas organizacionales de dichas empresas. Existen diferencias significativas en las culturas organizacionales entre empresas de manufactura y servicios en países como Estados Unidos (Cameron & Quinn, 1999), y este fenómeno parece replicarse en las empresas mexicanas. (De-la-Garza, M.T. et al., 2011)

La cultura organizacional es inherente a todas las empresas y refleja la historia de la empresa a través del lenguaje, símbolos, costumbres o tradiciones. Este concepto ha sido universalmente aceptado, y las organizaciones mexicanas no son la excepción. Según Kotter & Heskett en su libro *“Corporate Culture and Performance”* (1992) y Cameron & Quinn *“Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework”* (1999), la cultura organizacional está vinculada con los resultados empresariales en términos de eficacia. Investigadores latinoamericanos como Calderón-Moncloa & Viardot en *“El impacto de los valores latinoamericanos en la gerencia del cambio organizacional”* (2009), Hojman & Pérez *“Cultura nacional y cultura organizacional en tiempos de cambio: la experiencia chilena”* (2005) han realizado estudios para categorizar la cultura laboral latinoamericana utilizando enfoques tanto positivistas como fenomenológicos. (Calderón-Moncloa, L. & Viardot, E., 2009; Hojman D.E. & Pérez, G., 2005)

Para dar un poco de trasfondo histórico México logró su independencia del control español en 1810, gracias a los esfuerzos de los "criollos", individuos nacidos de la fusión de dos culturas: la indígena mexicana y la española. Los "criollos" conforman el principal grupo racial en México, y su comportamiento refleja una cultura que es una amalgama de tradiciones prehispánicas (como las de los aztecas y mayas) y españolas. Tras la independencia, la historia de México se vio marcada por la violencia, con numerosas guerras y revoluciones. La última de estas revoluciones tuvo lugar en 1910, dando lugar a la proclamación de la República. Desde entonces, el país ha disfrutado de una paz relativa. El progreso económico de México se inició en 1940, con la implementación de una política estatal para fomentar el desarrollo empresarial, lo

que dio lugar a una industria sólida que cubría las necesidades del mercado nacional. Durante el mandato del presidente Salinas México entró en la era de la globalización, con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). (De-la-Garza, M.T. et al., 2011)

Podemos concluir las siguientes características de la cultura mexicana: un 46% de mexicanos satisfechos con el progreso del país, siendo las mujeres más satisfechas que los hombres. Los mexicanos valoran su identidad como mexicanos y aprecian valores como la honestidad y el respeto. Otros modelos de países que los mexicanos desearían imitar son Estados Unidos, Japón, España y Canadá. Los valores que los mexicanos aprecian más, en orden de importancia, son la honestidad, el respeto, la dignidad, la bondad, la paciencia, la humildad, la solidaridad, la paz, la verdad, el orgullo, el estoicismo, la tolerancia, la resignación y la conformidad. (Alducin, 1999, De-la-Garza, M.T. et al., 2011)

El objetivo principal en la vida es brindar mejores oportunidades a sus hijos y sentirse realizados laboralmente. La amistad es fundamental en los negocios y el ambiente laboral. En el ámbito laboral, los mexicanos priorizan la familia y dan importancia a las relaciones personales, la cortesía y el respeto. Son sensibles a las críticas y prefieren un lenguaje educado. Existe una mayor distancia entre supervisores y subordinados, y el tiempo es un concepto más flexible en México. La mayoría de los gerentes y supervisores de nivel superior provienen de una clase "superior" a la de aquellos a quienes supervisan. El Foro Económico Mundial (2007) ha señalado que esta situación se generaliza en toda América Latina. (Alducin, 1999, De-la-Garza, M.T. et al., 2011)

Además, existe un concepto generalmente elástico y flexible del tiempo y una actitud más tolerante hacia el cumplimiento de plazos absolutos en México, a menudo se puede negociar sobre los plazos. Por ejemplo, siempre hay un "tiempo de tolerancia" para el inicio de las reuniones y para la entrega de documentos. (Martínez S., Dorfman P. 1998; Alducin, 1999; Hofstede, 2001; Gannon, M.J. 2001) Por último, en general, se concluye que en la cultura mexicana, la familia es importante, se respeta a los

superiores y la autoridad no se cuestiona en gran medida. (De-la-Garza, M.T. et al., 2011)

En la Figura 10 y 11. Podemos observar cómo estas características se representan en las 6 dimensiones de Weber. La importancia de las interrelaciones personales en el puntaje del individualismo es muy baja. La relación de los jefes y los subordinados es de las más altas del mundo, con un puntaje de 81 de 100.

FIGURA 10. 6 DIMENSIONES DE ALEMANIA, MÉXICO, REINO UNIDO Y ESTADOS UNIDOS

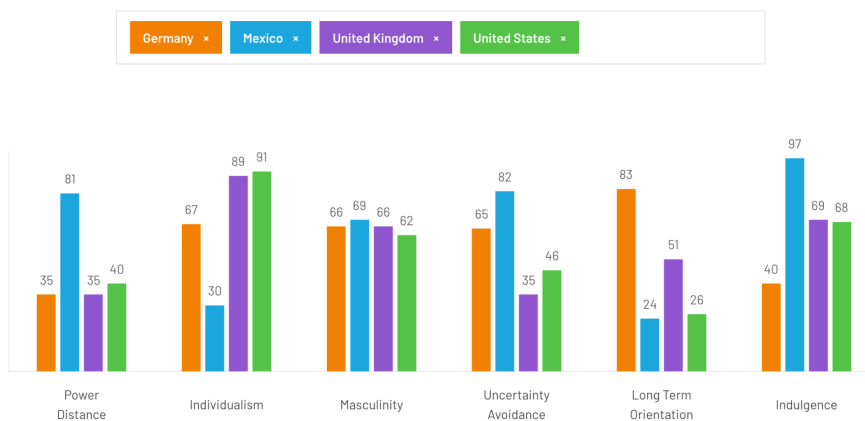


Fig 10: Fuente: Hofstede Insights (2023) -*Hofstede's Insight Culture Comparison Tool 6 Dimensions: Alemania, Mexico, Reino Unido y Estados Unidos*

FIGURA 11. 6 DIMENSIONES DE MÉXICO Y JAPÓN

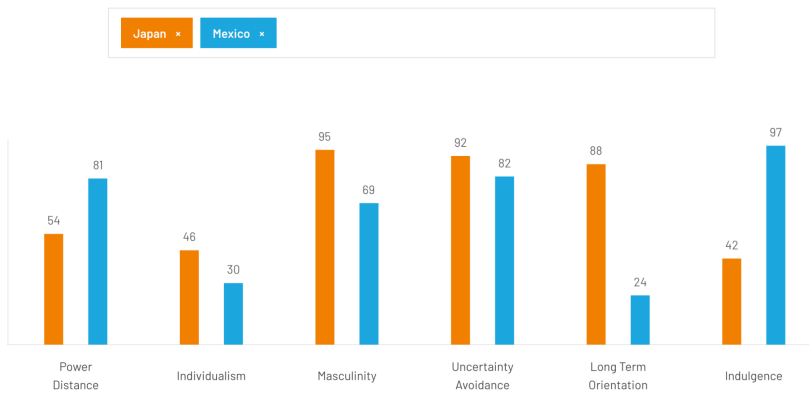


Fig 11: Fuente: Hofstede Insights (2023) -*Hofstede's Insight Culture Comparison Tool 6 Dimensions: Alemania, México, Reino Unido y Estados Unidos*

México, a diferencia de Japón. Difiere mucho con los países protestantes, tanto en distancias de poder, como en el individualismo, y la indulgencia. En puntaje de masculinidad está casi a la par con los países protestantes. Y por último, en la orientación a largo plazo difiere mucho de Alemania y Reino Unido pero es bastante similar a EEUU.

3.3.3 Otros enfoques

Desde mediados de los 80, los estudios sobre la productividad de los países han ido aumentando cada vez más. Teniendo en los 90 y a principios de los 2000 un auge. Uno de los estudios más completos y duraderos ha sido el de Nicholas Bloom, profesor asociado de Economía en la Universidad de Stanford e *International Research Fellow* y John Van Reenen profesor de Economía en *London School of Economics* y Director del *Centre of Economic Performance*. Ellos, junto a otros investigadores han escrito sobre el tema por alrededor de 20 años con un enfoque en las prácticas de gestión alrededor del mundo, tanto entre Estados como entre corporaciones del mismo. Han creado un sistema de medición sistemático de las prácticas de gestión utilizadas en las

organizaciones. Desde 2002, han construido la base de datos transnacional más grande, que incluye empresas de manufactura y comercio minorista, escuelas y hospitales. Hasta el 2021 dicha base de datos incluye más de 13,000 empresas y 4,000 escuelas y hospitales, abarcando más de 35 países. (Bloom, N., Lemos, R., Van Reenen, J., Sadun, R.; Scur, D., 2021)

Su foco es directamente estudiar como los tipos de gestión afectan en la productividad de las fábricas y empresas y consecuentemente de sus respectivos países. Es importante aclarar que no estudian cómo las culturas nacionales afectan estas actitudes, sin embargo funciona como muestra clara de que hay ciertos patrones nacionales, que en este trabajo relacionamos con la cultura. Esto se debe a que “Las empresas con "mejores" prácticas de gestión tienden a tener un mejor desempeño en una amplia gama de dimensiones: son más grandes, más productivas, crecen más rápido y tienen tasas de supervivencia más altas.” (Bloom, N., Van Reenen, J., 2010)

También varían mucho entre las empresas y los países. La mayor parte de la diferencia en la puntuación media de gestión de un país se debe al tamaño de la "cola larga" de empresas muy mal gestionadas. Por ejemplo, mencionan Bloom y Van Reenen, pocas empresas estadounidenses están muy mal gestionadas, mientras que Brasil e India tienen muchas empresas en esa categoría.(Bloom, N., Van Reenen, J., 2010)

Además de eso cada país y empresa utilizan diferentes estilos de gestión. Por ejemplo, las empresas estadounidenses obtienen una puntuación mucho más alta que las empresas suecas en incentivos, pero son peores que las empresas suecas en supervisión. Sin embargo, las multinacionales parecen ser bien gestionadas, estén donde estén y representan las mismas fallas de sus países. Por último, también concluyeron que las empresas familiares heredadas que nombran a un miembro de la familia como director están mal gestionadas en promedio. (Bloom, N., Van Reenen, J., 2010)

En el *working paper* llamado “*The World Management Survey At 18: Lessons And The Way Forward*” explican su metodología. Parten de que la “buena gestión” incluye desde tener un número razonable de indicadores clave de rendimiento y hacer un seguimiento de ellos regularmente hasta tener un sistema en lugar para identificar qué trabajadores están rindiendo bien y cuáles necesitan ayuda para mejorar. Sin embargo, nuestra evaluación de la gestión del *World Management Survey* deja de lado aspectos como la innovación, las finanzas, la fijación de precios, el *marketing*, y las decisiones de apertura y cierre (entre muchos otros). Que son cruciales para el éxito de las empresas pero son menos directas para estudiar. (Bloom, N., Lemos, R., Van Reenen, J., Sadun, R.; Scur, D., 2021)

El método de WMS proporciona medidas individuales que van desde 1 hasta 5 en 18 diferentes temas en manufactura. Los temas y preguntas se pueden ver en la Tabla 1. Por su correlación, también se agregan al índice de gestión "general" (que incluye todas las preguntas) o en subíndices de las preguntas que cubren cada una de las secciones del cuestionario (operaciones lean, seguimiento, establecimiento de objetivos y gestión de personas). (Bloom, N., Lemos, R., Van Reenen, J., Sadun, R.; Scur, D., 2021).

TABLA 1. TEMAS DE OPERACIONES CENTRALES, GESTIÓN DE PERSONAS, Y SEGUIMIENTO Y ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS DEL WMS

Tema de pregunta	Información recolectada
Adopción de prácticas modernas	¿Qué aspectos de la manufactura han sido formalmente introducidos, incluyendo la entrega justo a tiempo por parte de los proveedores, automatización, mano de obra flexible, sistemas de soporte, actitudes y comportamiento?
Razón para la adopción	¿Se adoptaron técnicas de manufactura modernas solo porque otros las estaban utilizando, o están vinculadas a cumplir objetivos empresariales como reducir costos y mejorar la calidad?
Documentación de problemas del proceso	¿Se realizan mejoras en los procesos solo cuando surgen problemas, o se buscan activamente para la mejora continua como parte de los procesos normales del día a día?
Seguimiento del rendimiento	¿Es el seguimiento ad-hoc e incompleto, o se rastrea continuamente el rendimiento y se comunica a todo el personal?
Revisión del rendimiento	¿Se revisa el rendimiento de manera infrecuente y solo en una escala de éxito/fallo, o se revisa continuamente el rendimiento con la expectativa de mejora continua?
Diálogo sobre el rendimiento	En las conversaciones de revisión/rendimiento, ¿hasta qué punto son claros para todas las partes el propósito, los datos, la agenda y los pasos de seguimiento (como la capacitación)?
Gestión de las consecuencias	¿Hasta qué punto la falta de logro de los objetivos acordados conlleva consecuencias, que pueden incluir la re-capacitación o la reasignación a otros trabajos?
Equilibrio de objetivos	¿Qué tipo de metas tiene la organización? ¿Son unidimensionales (por ejemplo, solo financieras para las empresas, o solo asignadas por el gobierno para el sector público)? ¿Existe un equilibrio de objetivos?
Interconexión de objetivos	¿Se basan los objetivos en el "valor para el accionista"? ¿Se desglosan los objetivos en la organización de manera que funcionen a través de las unidades y finalmente estén conectados con las expectativas de rendimiento individual?
Horizonte temporal de objetivos	¿Los líderes se centran principalmente en el corto plazo, o entienden los objetivos a corto plazo como una "escalera" hacia el enfoque principal en los objetivos a largo plazo?
Objetivos exigentes	¿Son los objetivos demasiado fáciles de alcanzar, especialmente para algunas áreas "protegidas/especiales" de la organización, o son los objetivos exigentes pero alcanzables para todas las áreas?
Claridad de rendimiento	¿Son las medidas de rendimiento mal definidas, mal entendidas y privadas, o están bien definidas, claramente comunicadas y se hacen públicas?
Gestión del capital humano	¿Cómo demuestran los líderes que atraer talento es importante para la organización? ¿Hasta qué punto se evalúa y se responsabiliza a los altos directivos por atraer, retener y desarrollar talento en toda la organización?
Recompensar el alto rendimiento	¿Hasta qué punto se recompensa a las personas en la organización igualmente sin importar el nivel de rendimiento, o el rendimiento está claramente relacionado con la responsabilidad y las recompensas?
Corregir a los malos desempeños	¿Raramente se elimina a los malos desempeños, o se les reentrena y/o se les traslada a diferentes roles o fuera de la empresa tan pronto como se identifica la debilidad?
Promoción de los altos rendimientos	¿Se promueve a las personas principalmente en función de su antigüedad, o la organización identifica, desarrolla y promueve activamente a sus mejores desempeños?
Atracción de capital humano	¿Ofrecen los competidores razones más fuertes para que las personas talentosas se unan a sus organizaciones, o la empresa proporciona una amplia gama de razones para alentar a las personas talentosas a unirse?
Retención de capital humano	¿Hace la organización relativamente poco para retener a los mejores talentos, o hace lo que sea necesario para retener a los mejores talentos cuando parece probable que se vayan?

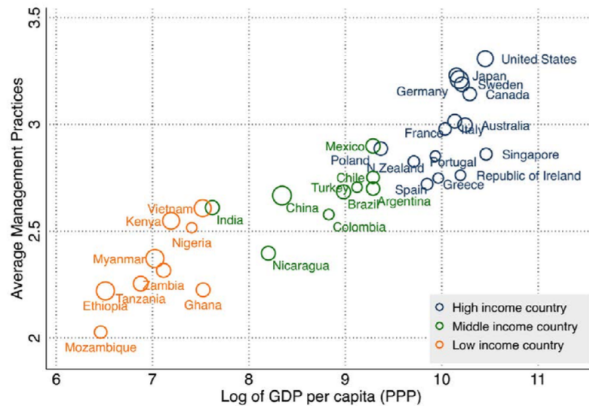
Tabla 1: Fuente: (Bloom, N., Lemos, R., Van Reenen, J., Sadun, R.; Scur, D., 2021)

Esta tabla es un listado de los temas de operaciones centrales, gestión de personas, y seguimiento y establecimiento de objetivos del World Management Survey. La columna "tema de la pregunta" esboza el amplio tema que se está midiendo. La última columna incluye una explicación más detallada de los tipos de preguntas de seguimiento que se hacen al gerente para obtener la información necesaria para la puntuación. El conjunto de preguntas sobre operaciones básicas/lean son el único conjunto de preguntas que son específicas de la industria.

La siguiente gráfica de la figura 11. Vemos como los datos basados en la investigación del WMS muestran diferencias importantes en el índice promedio de prácticas de gestión tanto entre países como dentro de los países. A través de los países, las puntuaciones de gestión parecen seguir de cerca los niveles de desarrollo. Estados

Unidos tiene la puntuación media de gestión más alta, seguido de otros países de ingresos altos como Japón, Suecia y Canadá. Los países del sur de Europa, como España y Grecia, tienen puntuaciones promedio más bajas, similares a los países de ingresos medios altos como Chile y México.

FIGURA 11. GESTIÓN Y PIB PER CÁPITA: MANUFACTURA

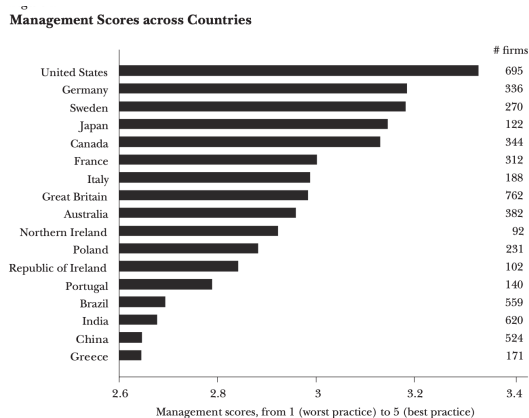


Note: The y-axis is the country average management score from the World Management Survey (2004-2014). The x-axis is the log of the 2003-2013 average GDP per capita based on PPP from the IMF World Economic Outlook tables. Circle sizes represent median firm size.

Figura 11: El eje y representa la puntuación media de gestión por país según el WMS (2004-2014). El eje x es el logaritmo del PIB per cápita promedio de 2003-2013 basado en PPP de las tablas del *World Economic Outlook* del FMI. Los tamaños de los círculos representan el tamaño mediano de las empresas. (Bloom, N., Lemos, R., Van Reenen, J., Sadun, R.; Scur, D., 2021)

En otro artículo de Bloom y Van Reenen “*Why Do Management Practices Differ across Firms and Countries?*” Muestran los siguientes gráficos:

FIGURA. 12: PUNTAJE DE GESTIÓN ENTRE PAÍSES



Source: Bloom, Genakos, Sadun, and Van Reenen (2009).
 Notes: Averages are taken across all firms within each country. There are 5,850 observations in total. Firms per country are in the right column.

Fig 12: Fuente: Bloom, Genakos, Sadun, y Van Reenen (2009).

Notas: Los promedios se toman de todas las empresas dentro de cada país. Hay un total de 5,850 observaciones. Las empresas por país están en la columna de la derecha.

TABLA 2 : PUNTAJE DE GESTIÓN POR PAÍS

Management Practice Scores by Country

Country	Overall management	Monitoring management	Targets management	Incentives management	# of firms in the sample
Australia	2.99	3.27	2.96	2.76	382
Brazil	2.69	2.81	2.68	2.60	559
Canada	3.13	3.35	3.02	3.02	344
China	2.64	2.72	2.53	2.66	524
France	3.00	3.28	2.98	2.78	312
Germany	3.18	3.40	3.24	2.95	336
Great Britain	2.98	3.16	2.93	2.88	762
Greece	2.65	2.90	2.56	2.50	171
India	2.65	2.62	2.66	2.67	620
Italy	2.99	2.98	2.80	2.73	194
Japan	3.15	3.20	3.25	2.90	188
Northern Ireland	2.91	3.01	2.84	2.86	92
Poland	2.88	2.88	2.93	2.85	231
Portugal	2.79	3.07	2.72	2.61	140
Republic of Ireland	2.84	2.95	2.76	2.81	102
Sweden	3.18	3.54	3.22	2.86	270
United States	3.33	3.44	3.23	3.30	695
Average	2.94	3.09	2.91	2.84	344

Notes: "Overall management" is the average score in across all 18 questions. "Monitoring management" is the average score across questions 1 to 6 in Table 1. "Targets management" is the average score across questions 8 to 12. "Incentives management" is the average score across questions 7 and 13 to 18. The lowest and highest country-level scores in each column are highlighted in bold.

Tabla 2: Fuente:(Bloom, N., Van Reenen, J., 2010)

"Overall management" es la puntuación promedio en las 18 preguntas. "Monitoring management" es la puntuación promedio en las preguntas 1 a 6. "Targets management" es la puntuación promedio en las preguntas 8 a 12. "Incentives management" es la puntuación promedio en las preguntas 7 y de 13 a 18. Las puntuaciones más bajas y más altas a nivel de país en cada columna están resaltadas en negrita.

Estados Unidos tiene las puntuaciones promedio de prácticas de gestión más altas, seguido por Alemania, Japón, Suecia y Canadá, seguidos por Francia, Italia, Irlanda,

Reino Unido y Polonia, y Australia. En el fondo están Grecia y Portugal junto con países en desarrollo como Brasil, China e India.(Bloom, N., Van Reenen, J., 2010)

En la tabla 2 estan tres categorías amplias relacionadas con el monitoreo, los objetivos y los incentivos, con puntuaciones a nivel de país. La gestión de Estados Unidos tiene, con mucho, la mayor ventaja en incentivos (seguida por Canadá y Alemania) y la segunda mayor ventaja en las categorías de monitoreo y establecimiento de objetivos (detrás de Suecia y Alemania, respectivamente).(Bloom, N., Van Reenen, J., 2010)

Estos datos también describen cómo difieren los estilos de gestión entre países. “En Estados Unidos, India y China, el uso gerencial de incentivos (en relación con el país promedio) es sustancialmente mayor que su uso de monitoreo y objetivos (en relación con el promedio). Sin embargo, en Japón, Suecia y Alemania, el uso gerencial de monitoreo y objetivos (en relación con el promedio) supera con creces su uso de incentivos (en relación con el promedio). (Bloom, N., Van Reenen, J., 2010)

4.0 CONCLUSIONES

En el caso de esta perspectiva que se enfoca en los estilos de gestión, pudiéramos concluir que las dimensiones de Hofstede más importantes serían la de la relación entre los jefes y los subordinados (la distancia de poder), los niveles de individualismo, evitación de la incertidumbre y la visión a largo plazo.

Por un lado Japón, tiene una orientación a pensar a largo plazo. Se ven a ellos mismos con un momento corto de la humanidad y que por lo tanto, haces lo mejor que puedes en tu vida y eso es todo lo que puedes hacer. No tienen la noción de un único Dios todopoderoso. Las personas viven sus vidas guiadas por virtudes y buenos ejemplos prácticos. A pesar de que los países protestantes sí tienen a este Dios, la perspectiva de la vida de hacer todo lo que puedas en esta vida terrenal guiado por ciertos valores y ejemplos prácticos

es bastante similar. Esto se ve en las prácticas de gestión a la hora de revisar progreso de indicadores, y mejoras continuas. A diferencia de México que tiene un enfoque de resultados rápidos y una propensión relativamente pequeña a ahorrar para el futuro . (Hofstede Insights, 2023)

En cuanto a las distancias de poder, Japón no es tan jerárquico como la mayoría de las otras culturas asiáticas. Puede parecer muy jerárquico debido a su experiencia empresarial de un proceso de toma de decisiones increíblemente lento en donde todas las decisiones deben ser confirmadas por cada capa jerárquica y finalmente por la alta dirección. “Paradójicamente, el ejemplo exacto de su lento proceso de toma de decisiones muestra que en la sociedad japonesa no hay un único tipo superior que pueda tomar decisiones como en las sociedades más jerárquicas. También Japón siempre ha sido una sociedad meritocrática. Hay una fuerte noción en el sistema educativo japonés de que todos nacen iguales y cualquiera puede avanzar y convertirse en lo que quiera si trabaja lo suficiente.” (Hofstede Insights, 2023) Por otro lado, México es una sociedad jerárquica. Esto significa que las personas aceptan un orden jerárquico en el que todo el mundo tiene un lugar y que no necesita más justificación. La jerarquía en una organización se ve como reflejo de las desigualdades inherentes.

Japón es uno de los países que más evita la incertidumbre. Esto se atribuye a menudo al hecho de que Japón está constantemente amenazado por desastres naturales. Suelen prepararse ante cualquier situación incierta, todo lo que haces está prescrito para máxima previsibilidad. Desde la cuna hasta la tumba, la vida está altamente ritualizada y tienes muchas ceremonias. Los maestros y los servidores públicos son reacios a hacer cosas sin precedentes. Las corporaciones japonesas invierten mucho tiempo y esfuerzo en los estudios de viabilidad y todos los factores de riesgo deben ser resueltos antes de que pueda comenzar cualquier proyecto. Los gerentes piden todos los detalles y cifras antes de tomar cualquier decisión. Esta alta necesidad de evitar la incertidumbre es una de las razones por las que los cambios son tan difíciles de

realizar en Japón. Esto está inculcado por la cultura en general que se retroalimenta con la religión, especialmente la Budista. importancia de la diligencia y la atención plena. Esto puede influir en una ética de trabajo japonesa que valora la persistencia, la atención al detalle y la dedicación (que también influye en la visión a largo plazo y su capacidad de monitoreo en las empresas). México no se queda muy atrás, ya que mantienen códigos rígidos de creencias y comportamientos y son intolerantes a los comportamientos e ideas no ortodoxos. En estas culturas hay una necesidad emocional de reglas (incluso si las reglas nunca parecen funcionar), el tiempo es dinero, las personas tienen un impulso interno para estar ocupadas y trabajar duro, la precisión y la puntualidad son la norma, la innovación puede ser resistida, la seguridad es un elemento importante en la motivación individual. (Hofstede Insights, 2023) Sin embargo, combinado con la falta de visión a largo plazo, parece afectar los niveles de productividad.

Ninguno de los dos países se considera individualista, puntúan bajo en esa dimensión. Esto es algo en lo que estas culturas no comparten con las culturas protestantes que se caracterizan por su individualismo. Japón por su cultura y religión, ponen la armonía del grupo por encima de la expresión de opiniones individuales y las personas tienen un fuerte sentido de vergüenza por perder la cara. Los japoneses son experimentados como colectivistas según los estándares occidentales y experimentados como individualistas según los estándares asiáticos. En México el colectivismo se manifiesta de una manera diferente, en un compromiso cercano y a largo plazo con el 'grupo' miembro, ya sea una familia, una familia extendida o relaciones extendidas. La lealtad en una cultura colectivista es primordial y anula la mayoría de las demás normas y regulaciones sociales. Las relaciones entre empleador y empleado se perciben en términos morales (como un vínculo familiar), las decisiones de contratación y promoción toman en cuenta el grupo interno del empleado, y la gestión es la gestión de grupos. En este caso, la diferencia de colectivismos es clave y un factor que parece tener correlación con esto es la religión. Mientras que en México el 64% cree en la vida después de la muerte solo un 17,8% en Japón lo cree. Por lo tanto, valorar las amistades y familia por encima del trabajo que es algo terrenal es coherente. Para el

japonés, por su religión la armonía pasa a ser prioridad y que todo funcione “como tiene que funcionar” un pensamiento que a pesar de no ser el mismo, puede verse a través de un lente similar al del protestantismo y el “calling” o llamado. Otra cosa que la cultura japonesa tiene bastante contraria al catolicismo es que no se cree en el infierno ni en ese castigo. Las cosas las hacen porque se sienten responsables y llamados a hacerlo, no porque van a ser castigados después de morir. Esto es algo que impacta de manera importante la visión y dedicación que tiene al trabajo y a la vida en general.

Si vemos la evolución del PIB per cápita de ambos países nos encontramos con los siguientes datos Tabla 3.

TABLA 3. ESTIMACIÓN DE LA EVOLUCIÓN DE LA ECONOMÍA MUNDIAL: JAPÓN Y MÉXICO 1899-1992

GDP pc 2011 prices	Japan	GDP pc 2011 prices	Japan	GDP pc 2011 prices	Mexico	GDP pc 2011 prices	Mexico
year	JPN	year	JPN	year	MEX	year	MEX
1899	2.105	1947	2.711	1899	1.835	1947	3.145
1900	2.123	1948	2.857	1900	1.822	1948	3.188
1901	2.162	1949	2.867	1901	1.957	1949	3.276
1902	2.013	1950	3.062	1902	1.796	1950	3.510
1903	2.204	1951	3.389	1903	1.978	1951	3.673
1904	2.179	1952	3.724	1904	1.992	1952	3.706
1905	2.111	1953	3.944	1905	2.177	1953	3.602
1906	2.329	1954	4.116	1906	2.130	1954	3.851
1907	2.358	1955	4.417	1907	2.232	1955	4.060
1908	2.357	1956	4.699	1908	2.203	1956	4.213
1909	2.333	1957	4.999	1909	2.244	1957	4.403
1910	2.317	1958	5.243	1910	2.240	1958	4.501
1911	2.400	1959	5.665	1911	2.150	1959	4.497
1912	2.420	1960	6.354	1912	2.131	1960	4.723
1913	2.431	1961	7.055	1913	2.004	1961	4.807
1914	2.358	1962	7.614	1914	2.007	1962	4.881
1915	2.512	1963	8.176	1915	1.978	1963	5.118
1916	2.829	1964	9.035	1916	2.130	1964	5.555
1917	2.941	1965	9.459	1917	2.220	1965	5.737
1918	2.973	1966	10.370	1918	2.308	1966	5.950
1919	3.219	1967	11.400	1919	2.399	1967	6.132
1920	2.974	1968	12.725	1920	2.552	1968	6.432
1921	3.244	1969	14.145	1921	2.542	1969	6.629
1922	3.244	1970	15.484	1922	2.562	1970	6.873
1923	3.244	1971	16.004	1923	2.608	1971	6.912
1924	3.316	1972	17.110	1924	2.523	1972	7.256
1925	3.414	1973	18.226	1925	2.640	1973	7.597
1926	3.359	1974	17.765	1926	2.756	1974	7.801
1927	3.347	1975	18.082	1927	2.590	1975	8.011
1928	3.554	1976	18.600	1928	2.565	1976	8.131
1929	3.665	1977	19.230	1929	2.424	1977	8.177
1930	3.334	1978	20.060	1930	2.233	1978	8.690
1931	3.321	1979	20.982	1931	2.268	1979	9.307
1932	3.529	1980	21.404	1932	1.890	1980	9.929
1933	3.787	1981	21.924	1933	2.071	1981	10.538
1934	3.756	1982	22.440	1934	2.176	1982	10.240
1935	3.825	1983	22.805	1935	2.299	1983	9.656
1936	3.986	1984	23.548	1936	2.444	1984	9.777
1937	4.075	1985	24.437	1937	2.482	1985	9.785
1938	4.257	1986	24.992	1938	2.479	1986	9.283
1939	4.804	1987	25.904	1939	2.570	1987	9.256
1940	4.882	1988	27.393	1940	2.560	1988	9.193
1941	4.986	1989	28.601	1941	2.738	1989	9.392
1942	4.939	1990	29.949	1942	2.817	1990	9.699
1943	4.826	1991	30.837	1943	2.844	1991	10.009
1944	4.816	1992	30.978	1944	2.998	1992	10.262

Tabla 3. Fuente: Maddison Project Database, version 2020. Bolt, Jutta and Jan Luiten van Zanden (2020), "Maddison style estimates of the evolution of the world economy. A new 2020 update". La versión actual de la base de datos Maddison se basa en el método de extrapolación, bajo el cual los niveles de PIB o PIB per cápita del año de referencia 1990 se extrapolan a años anteriores y posteriores utilizando tasas de crecimiento de las Cuentas Nacionales del país (u otras estimaciones de crecimiento). Este método asume implícitamente que los cambios en las PPP a lo largo del tiempo se aproximan bien a las tasas de inflación relativas.

Entre 1896 y 1944 México aumentó su PIB Per Cápita (2011 US\$) de 1.757\$ a 2.998 (alrededor de 1.215\$ pc). Desde 1944 hasta 1992 aumentó de 2.998 a 10.262 \$(7.253\$ pc). Japón entre 1896 y 1944 aumentó de 1.726 \$ a 4.816\$(2.912\$). A diferencia de México, entre los años 1945 y 1992, Japón aumentó su PIB pc de 4.816\$ a 30.978\$ (26.021\$ pc.).

Esto coincide con la influencia Estadounidense de la ocupación de las fuerzas aliadas después de la segunda guerra mundial en Japón que vino acompañada por reformas "Formalmente, el período desde agosto de 1945 hasta abril de 1952, cuando Japón estuvo sujeto al control extranjero, se conoció como la ocupación aliada de Japón. Esto fue un error de denominación. Aunque se crearon dos consejos consultivos internacionales para representar a las potencias victoriosas y lidiar con la ocupación, su influencia fue insignificante. Desde el comienzo hasta el final, solo los Estados Unidos determinaron la política básica y ejercieron un mando decisivo sobre todos los aspectos de la ocupación." (Dower, J. W., 1999) Sucede de una manera similar en México con la firma del TCLAN en 1940 en donde vemos un crecimiento mucho más rápido en la economía Mexicana.

Por supuesto, esa influencia estadounidense no es una influencia necesariamente protestante, pero cabe mencionar que para ese entonces un 37% de la población se consideraba protestante mientras que las generaciones anteriores (padres y abuelos) habían porcentajes más altos de protestantismo (entre el 40%y 50% de la población) (ARDA, 2023).

Tomando en cuenta que el comportamiento humano y la visión del mundo de diferentes grupos viene de su cultura y su religión, no necesariamente hay que ser religioso para tener ciertos valores dentro de su comportamiento individual, ya que estos se pasan de

generación en generación sin tener que adoptar una forma religiosa. Esa visión del mundo afecta a un abanico de áreas de la vida como lo pueden ser el trabajo, la responsabilidad, el propósito y la motivación. Al afectar la visión del trabajo, esto tiene un peso en la perspectiva que un individuo le da al éxito y su significado, al dinero y al valor del tiempo. Que, inevitablemente, se ve traducido en la productividad de un país, por lo menos así lo es en el orden mundial en el que estamos.

Durante todo este trabajo quedó algo muy claro y es que hay muchos más factores que afectan el crecimiento económico de un país pero, esos mismos factores también pueden ser resultados de la cultura/religión. Sí, hay más similitudes entre la cultura japonesa y la protestante, por lo menos en los aspectos estudiados. Y si hay un crecimiento notorio en la productividad japonesa que nunca ha ocurrido en la mexicana.

Para cerrar el trabajo quisiera mencionar que puede que en algún momento de la historia se pudiese haber llegado a la conclusión de que las personas pertenecientes a cierto grupo o forma religiosa fueron claramente más ricos o más productivos. Creo, y este trabajo lo muestra, que hoy en día debido a la globalización y la mezcla entre culturas, no existe ya tal cosa. Los seres humanos hemos mostrado nuestra capacidad de adaptabilidad dentro del Capitalismo y es por eso que países no históricamente protestantes logran crecimientos como el de Japón en su momento o China en los últimos años. Por eso mismo las multinacionales funcionan casi exactamente igual en todos lados del mundo. Término con una frase de Weber que creo que expresa muy bien lo que intento expresar “Este orden ahora está ligado a las condiciones técnicas y económicas de la producción mecánica que hoy determinan la vida de todas las personas que nacen en este mecanismo, no solo de aquellos directamente relacionados con la adquisición económica” (Weber, M. 2003) Sea cual sea nuestra creencia religiosa, nuestra cultura o la de nuestros padres, nacer en cierto orden te hace adaptarte a él y adherirse a los valores necesarios para sobrevivir en el mismo.

5.0 BIBLIOGRAFÍA

The Association Of Religion Data Archives (2023) .Adherence Data From The World Religion Database: Mexico, Japan. <https://www.thearda.com/World-Religion/National-Profiles>

The Association Of Religion Data Archives (2023) ARDA World Survey Data Public Opinion : Mexico, Japan From the ADA Web Page: <https://www.thearda.com/world-religion/national-profiles?>. Afiliaciones Religiosas.

Aoki, M. (2008). *Corporations in Evolving Diversity*. Oxford University Press.

Barnard, C.I. (1938). *Functions of an executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Borovoy, A. (2005). *The Too-Good Wife*. University of California Press.

Bragg, M. ; Ghosh, P. Whimster, S., & Woodhead, L. (2014, March 27). Weber's Protestant Ethic [Audio podcast episode]. In *Our Time: Philosophy*. BBC. <https://open.spotify.com/episode/16l9lZii6mtcg8QceayfGI?si=371a4d37a5384c12>

Brinton, M. C. (2001). *Women and the Economic Miracle*. University of California Press.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework*: Addison-Wesley Publishing.

Calderón-Moncloa, L. & Viardot, E. (2009). El impacto de los valores Latinoamericanos en la gerencia del cambio organizacional. *Oikos*, 27, 13-30.

Daniela Scur & Raffaella Sadun & John Van Reenen & Renata Lemos & Nicholas Bloom. (2021). "The World Management Survey at 18: lessons and the way forward," *Oxford Review of Economic Policy*, Oxford University Press, vol. 37(2), pages 231-258.

De-la-Garza, M.T., Guzman-Soria, E. & Mueller, C.B. (2011). Organizational culture profile of service and manufacturing businesses in México. *INNOVAR*, 21(40), 81-91.

Dower, J. W. (1999). *Embracing defeat: Japan in the wake of World War II*. New York, W.W. Norton & Co.

Durkheim, E. (1976). *Elementary Forms of Religious Life*. Free Press. New York.

Gannon, M.J. (2001). *Understanding global cultures* (2nd ed.). California: Sage Publications.

Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures*. Pg. 89 New York, NY: Basic Books.

Geertz, C. (1973). *The Interpretation Of Cultures*. Basic Books.

Granato, J., Inglehart, R., & Leblang, D. (1996). The Effect of Cultural Values on Economic Development: Theory, Hypotheses, and Some Empirical Tests. *American Journal of Political Science*, 40(3), 607–631. <https://doi.org/10.2307/2111786>

Hall, E.T. (1959) *The Silent Language*. Pg 46 Doubleday, New York. - References - Scientific Research Publishing.

Hall, Stuart. (2018). Notes on Deconstructing “the Popular”. In D. Morley (Ed.), *Essential Essays, Volume 1: Foundations of Cultural Studies* (pp. 347-361). Duke University Press. <https://doi.org/10.1515/9781478002413-018>

Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences*. Sage Publications.

Hofstede, G. (1980) *Culture and Organizations*, *International Studies of Management & Organization*, 10:4, 15-41, DOI: 10.1080/00208825.1980.11656300

Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences, international differences in work-related values*. California: Sage Publications.

Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill.

Hofstede, Geert. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. 10.1016/S0005-7967(02)00184-5.

Hojman D.E. & Pérez, G. (2005). *Cultura nacional y cultura organizacional en tiempos de cambio: la experiencia chilena*. *Academia: Revista Latinoamericana de Administración*, 35(2), 87-105.

Imai, M. (1986). *Kaizen: The Key To Japan's Competitive Success*. Random House Business.

Inglehart, R., Moreno, A. and Basanez, M. (1998) *Human Values and Beliefs: A Cross-Cultural Sourcebook*. University of Michigan Press, Ann Arbor, MI. <https://doi.org/10.3998/mpub.14858>.

Kotter, J., & Heskett, J. (1992). *Corporate culture and performance*. New York: Free Press.

Kroeber, A. L. & Kluckhohn, C. (1952). *Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions*. Peabody Museum Press.

Martínez S. & Dorfman P. (1998). *The Mexican entrepreneur. An ethnographic study of Mexican empresario*. *International Study of Management & Organization*, 28(2), 97-123.

Mayo, E. (1945). *The social problems of an industrial civilization*. Boston: Harvard University Press.

Ono, H. (2010). *Lifetime Employment in Japan: Concepts and Measurements*. *Journal of the Japanese and International Economies*, 24(1), 1-27.

Pardi, T. (2021.). *Lean Production in the Automotive Industry: Origin, Diffusion, Paradoxes, and Contradictions of a New Managerial Paradigm*. In (pp. 204-226). doi:10.1017/9781108333870.009.

Santa Cruz, A. (2013) “Constructivismo” en Legler, Thomas ; Santa Cruz, Arturo y Laura Zamudio González (eds.) *Introducción a las RI: América Latina y la política global*. México: Oxford University Press, pp. 36-50. [Links].

Schein, Edgar. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1496184>.

Scur, D., Sadun, R., Van Reenen, J., Lemos, R., & Bloom, N. (2021). *The World Management Survey at 18: lessons and the way forward*. *Oxford Review of Economic Policy*, 37(2), 231-258.

Sugimori, Y., Kusunoki, K., Cho, F., & Uchikawa, S. (1977). Toyota production system and Kanban system Materialization of just-in-time and respect-for-human system, *International Journal of Production Research*, 15:6, 553-564, DOI: 10.1080/00207547708943149.

Tylor, E. (2010). *Primitive Culture: Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art, and Custom* (Cambridge Library Collection - Anthropology). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511705960.

Wendt, Alexander (1995) "Constructing international politics" *International Security*, 20(1): 71-81.

Wendt, Alexander (1999) *Social Theory of International Politics*. Cambridge: Cambridge University Press.

Womack, James P. (1996). *Lean thinking: banish waste and create wealth in your corporation*. New York, NY: Simon & Schuster.