

La Cultura Organizacional su definición de la cultura de una oficina

PREGUNTAS PARA COMENTAR

1. La cultura organizacional es un concepto difícil de definir. ¿Cómo podría definir la cultura de una oficina o de una fábrica de manufactura?

R. La cultura en una oficina debe ser parecida a la cultura organizacional nada más que estamos hablando en una escala a nivel pequeño; por que para que sea una empresa con fuertes ideales sus trabajadores y empleados de todas las secciones deben estar regidos por una misma cultura, para su mejor entendimiento y desenvolvimiento; siendo así la cultura de oficina percepciones de los empleados impuestas por una sus contratadotes.

2. Un número creciente de norteamericanos trabaja en firmas japonesas en los Estados Unidos. ¿Cree Usted que estos empleados norteamericanos está siendo influenciados por el enfoque de la administración japonesa y la cultura de Japón?. Explique

R. La gran cantidad de los empleados en esa compañía japonesa son altamente influenciados por la cultura que posee la misma, para obtener un desempeño deseado a sus superiores deben tratar de adaptarse a la cultura que se les impone, para poder una seguridad en la permanencia de su labor.

3. Identifique las tres etapas de socialización. ¿Cuál de estas etapas es más importantes para desarrollar empleados de alto rendimiento? Explique

R. Las etapas de socialización son las siguientes: socialización anticipada, adaptación y manejo del rol. Opino que la etapa más importante es la tercera de la manejo de rol ya que aquí se debe dividir el tiempo del manejo del rol de trabajo con el de la familia adecuadamente para obtener un mayor rendimiento sin problemas.

4. Puesto que el proceso de socialización es inevitable, ¿Por qué es importante administrarlo?

R. Es importante el proceso de socialización ser administrado y de una manera adecuada, ya que puede variar dependiendo del tipo de organizaciones. El proceso de socialización es un previo reclutamiento a las actividades de la empresa, es importante para que el personal este claro con las actividades que se dé en dicha organización.

5. ¿De qué manera puede un líder o fundador ayudar a crear una cultura fuerte en una organización?

R. El líder puede obtener una fuerte cultura realizando reclutamiento, dándole motivación y

apoyo, amistad al nuevo personal para puedan obtener confianza y apoyo al drástico cambio de cultura.

6. La investigación indica que existen las culturas nacionales. ¿Cree usted que en una nación heterogénea como los Estados Unidos, existe una cultura nacional que es compartida por la sociedad?.

R. La sociedad de los Estados Unidos está dividida por muchas razas, en donde cada una trata de proteger su cultura nacional para que no sea influenciada por la masa de culturas que existe en el lugar.

7. ¿Qué debería saber los gerentes de diversas fuerzas de trabajo acerca de las diferencias de valores entre los individuos?.

R. Los gestores deben saber los antecedentes étnicos y las culturas nacionales de cada uno para obtener un mejor rendimiento en cada uno.

8. Señale tres suposiciones acerca de la cultura de la última o actual empresa para la cual trabajó.

9. ¿Por qué es tan difícil cambiar una cultura organizacional considerada fuerte o que ejerce influencia en el comportamiento de los empleados?

10. ¿Por qué es tan difícil medir o valorar la cultura?.

R. La cultura está constituida por muchos factores, en diferentes aspectos, es por esto que es difícil ser medida además estos factores son difíciles de ser medidos con exactitud son demasiados ambiguos.