

# LA CULTURA ORGANIZACIONAL, JAPÓN, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO, UNA HIPÓTESIS

ALEJANDRO SOSA FUENTES  
DIVISIÓN DE INGENIERÍA ELÉCTRICA  
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA ELECTRÓNICA

# LA CULTURA ORGANIZACIONAL, JAPÓN, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO, UNA HIPÓTESIS

- Una cultura organizacional a nivel de una nación, se integra con diversos valores y actitudes de sus integrantes hacia la fuerza de trabajo, la educación, la lealtad, las relaciones interpersonales, el nacionalismo y las profesiones, entre mucho otros.
- La presente aplicación, identifica cada uno de estos valores y actitudes para cada una de las naciones de referencia.

# LA CULTURA ORGANIZACIONAL, JAPÓN, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO, UNA HIPÓTESIS

- El por que naciones como Japón y Alemania, después de quedar prácticamente destruidas al término de la segunda guerra mundial, hoy son potencias económicas, culturales, educativas y tecnológicas de primer nivel, y naciones como México, **con más recursos naturales, más territorio, muy buena ubicación geopolítica y sin haber sufrido una guerra mundial, actualmente no han alcanzado el desarrollo esperado en función de dichas condiciones**, es lo que se pretende analizar en esta reflexión y generar una hipótesis.

# LA CULTURA ORGANIZACIONAL, JAPÓN, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO, UNA HIPÓTESIS

- Naciones como Estados Unidos, a las cuales se les pueden criticar muchas cosas, pero también aprender e imitar muchas otras, no lo hacemos en general como individuos o nación en su parte positiva, es también objeto de este análisis.

# LA CULTURA ORGANIZACIONAL, JAPÓN, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO, UNA HIPÓTESIS

JAPÓN	ESTADOS UNIDOS	MÉXICO
En raza, cultura y lengua, la fuerza de trabajo es homogénea	La fuerza de trabajo es heterogénea	Las clase sociales y las regiones marcan las homogeneidades
Alto nivel educativo	Promedio general de los trabajadores: 2/3 de secundaria	Promedio general: 5/6 de primaria
Hay lealtad a la institución	La lealtad es relativa	Lealtad al jefe inmediato o persona, no a la institución
Se tiene en alto valor la sensibilidad interpersonal	Esta no tiene valor	Lo tiene el sector público, no el privado

# LA CULTURA ORGANIZACIONAL, JAPÓN, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO, UNA HIPÓTESIS

JAPÓN	ESTADOS UNIDOS	MÉXICO
Las relaciones con subordinados son como en la familia	Las relaciones con subordinados son de nosotros - ellos	Relaciones horizontales de compadrazgo, verticales de autoritarismo
Reciben entrenamiento para la cooperación desde niños	Reciben entrenamiento para la competencia desde niños	Reciben entrenamiento para la dependencia desde niños
Existe un compromiso a largo plazo con la empresa	Compromiso a corto plazo con la empresa	Compromiso con el jefe y amigos
Empleo garantizado de por vida por las corporaciones	No hay garantía de permanencia	La Ley Federal del Trabajo “dificulta los despidos”

# LA CULTURA ORGANIZACIONAL, JAPÓN, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO, UNA HIPÓTESIS

JAPÓN	ESTADOS UNIDOS	MÉXICO
Ambiente laboral paternalista, se asigna un tutor	Ambiente no paternalista, cada quien lucha por sí	Ambiente materna lista, el símbolo del IMSS, una madre protectora
Las decisiones involucran a todos los niveles	Las decisiones se hacen en el primer y segundo nivel	El presidente o Director General toman las decisiones
La necesidad primordial es de avanzar en la estructura organizacional	Gran necesidad de logro	Gran necesidad de poder y reconocimiento
Se piensa en el salario como una forma de participación de utilidades	Se piensa en el salario como un derecho que está orientado a incrementar comodidades consumismo	El salario se percibe en una parte como consecuencia de la antigüedad, no como resultante de una eficiencia

# LA CULTURA ORGANIZACIONAL, JAPÓN, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO, UNA HIPÓTESIS

JAPÓN	ESTADOS UNIDOS	MÉXICO
Hay tres contadores por cada 10,000 personas	Hay 40 contadores por cada 10,000 personas	Hay más contadores que administradores
Hay un abogado por cada 10,000 personas	Hay 20 abogados por cada 10,000 personas	Hay más abogados que ningún otro tipo de profesionista, particularmente en el Sector Público
La Administración está orientada a los Recursos Humanos	La Administración está orientada al Capital	La Administración está orientada a su Poder
Se pone un énfasis alto en la selección del personal	El énfasis es bajo ya que “siempre se puede prescindir de las personas”	Selección por amistad previa

# LA CULTURA ORGANIZACIONAL, JAPÓN, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO, UNA HIPÓTESIS

JAPÓN	ESTADOS UNIDOS	MÉXICO
Se tienen juntas matutinas para hablar acerca de la problemática de la empresa	Se tienen reuniones para discutir los problemas del área donde se trabaja	Se tienen reuniones para oír lo que decidió el jefe o el gerente
La identificación del empleado es con su empresa, por ejemplo "SONY"	La identificación mayor es con la profesión	La identificación es con el grupo social, de trabajo, regional o profesional
Las carreras de avance son lentas	Las carreras pueden ser rápidas, sobrevive el mejor dotado	Las carreras dependen de las conexiones
Sistemas complejos de evaluación del personal en todos los niveles	Sistemas de evaluación por alcance de objetivos	Evaluación sofisticada en puestos ejecutivos; mecánica en niveles operativos

# LA CULTURA ORGANIZACIONAL, JAPÓN, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO, UNA HIPÓTESIS

JAPÓN	ESTADOS UNIDOS	MÉXICO
Existen oficinas abiertas de los directivos	Oficinas privadas de los directivos	Gran contraste en las oficinas de diversas jerarquías
Los supervisores no tienen oficinas porque trabajan con sus colaboradores	Algunos supervisores tienen oficinas para planear	Oficinas para vigilar directamente, no para planear
La comunicación sobre conductas no adecuadas es privada	Poca comunicación de aspectos deficientes, cada quien lo suyo	El jefe se entera de conductas no adecuadas, falsas o ciertas, por la “grilla”
El reparto de utilidades se paga dos veces al año por resultados	La participación de utilidades casi no existe	Existe, pero el trabajador no la correlaciona con su esfuerzo vs. resultados

# LA CULTURA ORGANIZACIONAL, JAPÓN, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO, UNA HIPÓTESIS

- Hay una fuerza motriz más poderosa que el vapor, la electricidad y la energía atómica: la voluntad.
  - Albert Einstein