

Consejos para una buena cultura organizacional (opinión experta)



José Manuel Saiz Álvarez* | Opinión | profesor investigador de la EGADE Business School

El **ecosistema emprendedor mexicano y jalisciense**, se caracteriza por tener una abrumadora mayoría de micro, pequeñas y medianas empresas.

Al ser tan fuerte la competencia entre estas organizaciones -muchas de ellas familiares- disponer de una **buena cultura organizacional** transparente para todos constituye uno de los pilares para tener éxito empresarial.

La cultura organizacional determina la estrategia corporativa y a su vez, define: **misión, visión y valores**. Por eso, los directivos de una PyME deben impregnarla en todo el equipo que trabaja en ella.

Si lo hacen así, aumentará el **orgullo de pertenencia** de los trabajadores. Además, influye positivamente en la reputación corporativa, la imagen de marca y la atracción de nuevos clientes y fidelización de los ya existentes.

Cultura organizacional width="900" loading="lazy">

Por ello, y más si es una empresa familiar, la cultura organizacional debe ser **consensuada** y no impuesta por el propietario de la compañía, aunque piense que, por haber creado la empresa, tenga derecho a ello.

El empresario de una microempresa o de una PyME no se puede permitir el lujo de **convertirse en un líder autoritario** por el riesgo que corre de perder a sus mejores colaboradores.

Se puede llegar al caso de que **un empleado formado abandona la firma** para crear una nueva organización, la cual -al conocer los puntos débiles de la primera- puede hacer mucho daño a la firma de la cual ha salido.

Por ello, como emprendedor le aconsejo que **mejore el clima laboral de su empresa**, sin tener necesariamente que pagar mayores sueldos.

Cultura organizacional width="900" loading="lazy">

Es más práctico y queda por más tiempo en el inconsciente de los colaboradores el **pago en especie**, esto es, si gratifica con la entrega de regalos, cestas de alimentos, viajes, o un reconocimiento.

Incluya como empresario **varios tipos de gratificación**, por muy baratos que sean. Unos pequeños detalles hacia el equipo (aunque sea sonreír por la mañana o preguntar por la familia) hace más que un aumento de sueldo.

Por ello, el objetivo de una buena cultura organizacional es mejorar tanto la **sostenibilidad financiera, productiva y comercial de la empresa**, como incrementar el clima laboral dentro de la organización.

Para lograrlo, es fundamental conseguir tanto **la actitud como la aptitud** de todo el equipo. Si se consigue, ese empresario tendrá éxito. ¡Ánimo y adelante!

Cultura organizacional width="900" loading="lazy">

*** José Manuel Saiz Álvarez**

Profesor investigador de la *EGADE Business School* del Tecnológico de Monterrey.

Doctorado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Autónoma de Madrid y Doctorado en Sociología por la Universidad Pontificia de Salamanca.

Acreditado en España por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación (ANECA). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores de México.

Es especialista en temas como: emprendimiento, economía de la Unión Europea, geopolítica, relación con programas europeos, Brexit, Cataluña, empresas familiares, economía del medio oriente.