

Perjudica a pymes cultura disfuncional (Reforma 16/01/12)

Perjudica a pymes cultura disfuncional (Reforma 16/01/12)Recomiendan acabar con los esquemas de autoridad-obediencia en las empresas Por Xóchitl Herrera Monterrey México (16 enero 2012).- La resistencia al cambio de los dueños de la mayoría de las empresas medianas y familiares -que representan 94 por ciento de las compañías en el País- crea una cultura organizacional disfuncional que a su vez genera ineficiencias operativas y malos tratos al cliente, según expertos en desarrollo empresarial. En muchas empresas en México prevalece una cultura organizacional vertical, centralizada, con jerarquías marcadas y basadas en esquemas de autoridad y obediencia, consideró Horacio Andrade, director de Sinapsis Consultores y autor del libro "Cambio o fuera". "El índice de mortandad de las empresas se debe en parte a eso, me topo con muchos hijos de dueños de empresas familiares que confiesan que su principal enemigo es su papá, que se rehusa a aceptar cambios", afirmó Andrade. Martín Rodrigo Notivoli, experto en desarrollo humano y organizacional, coincidió por separado en que la cultura más común en las empresas mexicanas es de tipo autoritario y paternalista, en las que no se permite a los empleados elegir, ni decidir por sí mismos. "La mayoría dicen que su activo principal son las personas, pero la realidad es muy distinta, le dan más importancia a la tecnología, al capital y a la imagen que a las personas", consideró Rodrigo Notivoli, director del instituto del mismo nombre. "Hablan mucho de innovación, de creatividad, de cambio, pero quien puede hacer y lograr esto son las personas conscientes, con una autoestima alta, autónomas, confiadas, motivadas, comprometidas y responsables". La cultura organizacional, afirmó Andrade, es la forma como se hacen las cosas en una organización a partir de los valores que se comparten -sus creencias sobre los clientes, la calidad, la productividad, por ejemplo-, y es a una empresa lo que la personalidad es a los individuos. Ambos expertos coincidieron en que las culturas -y las conductas que provocan- disfuncionales generan enormes gastos y pérdidas para las empresas, en clientes perdidos, trabajo repetido, errores de comunicación, peleas internas y con proveedores, entre otros. Las empresas japonesas tuvieron que cambiar su cultura paternalista a una más abierta debido a la necesidad de competir globalmente, afirmó Notivoli. Bimbo, dijo Andrade, es un ejemplo de una empresa con una cultura que valora tanto a las personas como a la producción, que le permite competir internacionalmente. "Su slogan interno es ser altamente productiva y plenamente humana, y ellos valoran a la persona y su bienestar, pero también piden resultados, no se trata de ser altruista nada más porque sí, sino considerar a la persona para que pueda cumplir su potencial, que a la larga beneficia a la empresa". Copyright © Grupo Reforma Servicio Informativo Fecha de publicación: 16 enero 2012