



LOS CONFLICTOS DE PODER EN LAS EMPRESAS

Nº 1509

DOCUMENTOS PLANNING®

Por: Carlos Alberto Mejía Cañas
Consultor / Gerente

EL CONFLICTO

El conflicto es propio de la naturaleza humana y de la vida empresarial. Es normal que las personas tengan ideas e intereses contrapuestos, lo cual surge de su experiencia de vida, su formación, sus aspiraciones, sus funciones y su temperamento. Hay personas más conflictivas que otras, hay quienes valoran el conflicto, y hasta lo disfrutan, y hay otras que lo rehúyen.

No es malo que haya conflictos, entendidos como diferencias de enfoque y opinión, lo pernicioso es que los conflictos se convierten en agresión y menosprecio por el otro. Positivamente mirado un conflicto es una oportunidad de evolucionar y encontrar nuevos argumentos, otras posibilidades y mayores alternativas, frecuentemente, también mejores soluciones, a partir del enriquecimiento que surge de la confrontación ponderada de las ideas y los argumentos.

De hecho, el progreso es una consecuencia de ideas que entran en conflicto, las cuales permiten abrir el panorama de la propia experiencia y vivencia de otros y recíprocamente de enriquecerse con la mutua argumentación, reflexión y conclusión.

EL PODER

En igual sentido, el poder no es malo por sí mismo. El poder es la capacidad para hacer o decidir, dos elementos inherentes también al progreso empresarial. Las empresas requieren continuamente tomar decisiones frente al entorno, al mercado, a la competencia y la propia compañía. Cada decisión tiene riesgos pero genera también oportunidades.

Como la experiencia lo demuestra, la peor acción es la indecisión, los problemas o los logros requieren decisiones que se traduzcan en acciones. Pensar, como el avestruz, que la amenaza o el entorno han cambiado o cambiarán por no tomar decisiones o aplazarlas, es un grave error. Justamente ahí está el poder para afrontar la decisión y sus consecuencias.

En demasiadas ocasiones en la vida empresarial y ante opiniones contrapuestas, alguien con sindéresis y poder, está llamado a ponderarlas y tomar las decisiones necesarias, evitando que se vuelvan un conflicto y que éste se eternice, y permitiendo la evolución de las situaciones. De no ser así, se crearían fuertes rivalidades entre los participantes con opiniones contrarias.

Una regla sagrada de la decisión empresarial es que “tomada la decisión, se agota la discusión y empieza la ejecución”, lo cual



quiere significar que se progresa, se evoluciona, se actúa y simplemente no se vuelve un lugar común la discusión y el aplazamiento de la misma. Además, en forma sinérgica, todos deben obrar en conformidad con la decisión. En muchas empresas, por no actuar de esta manera, las discusiones anteriores se reabren continuamente, invadiendo los escenarios de decisión y de acción, creando desconcierto, desconfianza y evitando la evolución y el progreso empresariales.

LOS CONFLICTOS DE PODER

Lo que no le hace bien a una empresa, por el contrario, son los conflictos de poder por ambiciones individuales. En este caso no estamos hablando del progreso empresarial sino de personas con influencia, decisión y mando, quienes quieren imponer su pensamiento, el cual no necesariamente consulta el interés de la empresa, sino el interés personal e individual.

No nos referimos a la natural ambición de progreso de las personas y su deseo de “tomar el mando”. En sí misma la ambición por mandar no es mala, es de hecho un gran motivador de la acción, la superación, el desarrollo de las habilidades y la inteligencia de las personas.

Hablamos del hecho pernicioso de querer pasar por encima de los demás y destruir el pensamiento del otro o al otro mismo, en algunos casos. Aquí surgen los verdaderos conflictos de poder a nivel empresarial, los cuales frecuentemente son soterrados y solapados.

Empresas progresistas y destacadas se han visto envueltas en problemáticas severas de celos profesionales, de envidias y de odios que se originan en conflictos de poder. Ni hablar cuando estas empresas son de carácter familiar, caso en el cual termina no sólo por afectar la empresa sino también por destruir las relaciones familiares y personales.

Los conflictos de poder hacen perder la objetividad y con ella las oportunidades, se defiende más el propio yo, que el progreso colectivo y empresarial. El otro se convierte en rival y no en colega. En este caso el poder no es una capacidad para decidir y actuar, es más bien un obstáculo para defender el interés de la empresa porque prima el interés personal.

¿QUÉ HACER ANTE LOS CONFLICTOS DE PODER?

Los conflictos de poder a nivel empresarial hay que evidenciarlos, ponerlos “sobre la mesa” y solucionarlos, solos no se solucionarán. Se necesita la acción de otros para que los sujetos conflictivos, ambiciosos de poder desbordado, reaccionen y sean capaces, inteligentemente, de solucionar sus diferencias de opinión y armonizar sus intereses de poder. Si ellos no lo hacen, la empresa debe tomar partido y defender su propio interés, imponiendo sus criterios y defendiendo su estabilidad y su progreso.

Si no sucede así, los conflictos de poder se “enconan y enquistan”, contagiando otras personas de la organización, las cuales terminan alineándose con unos u otros criterios individuales e intereses personales, formando grupos de opinión y de presión.



Con la conciencia, inclusive, en muchos de esos grupos, de vencer a los otros para garantizar su posición y afianzar su poder. Es decir, el caos total, “empresa dividida, empresa perdida”.

Las evidencias empresariales sobre los conflictos de poder son lo suficientemente importantes y diversas como para no hacerles caso. Hay que encauzar las dinámicas que surgen del conflicto como la

generación de oportunidades diversas, y, el deseo de poder como la capacidad de hacer, sin permitir que las ambiciones individuales de poder y la agresión en el conflicto, primen e invadan el desenvolvimiento de la empresa.

Si la rivalidad al interior de la empresa es el común denominador por los conflictos de poder, el ambiente se enrarece y la desmotivación cunde.

Planning Septiembre de 2015

Si desea conocer más sobre este tema, en Planning ofrecemos una consultoría sobre [Inteligencia de Negocios](#) que se adapta a las necesidades de su empresa.

Acerca de Planning

Planning es una empresa privada colombiana creada en 1997, que proporciona servicios especializados de consultoría e investigación, elabora publicaciones sobre estrategia y desarrolla y comercializa modelos de planificación y evaluación de la gestión, dirigidos a satisfacer las necesidades de la dirección superior.



Servicios: Si desea conocer más sobre nuestros servicios de asesoría y sistemas de inteligencia, pulse en cualquiera de los vínculos:

- ✓ [Competitividad y Estrategia](#)
- ✓ [Mercadeo Eficaz](#)
- ✓ [Valor agregado eficiencia y productividad](#)
- ✓ [Desarrollo de propuestas de valor](#)
- ✓ [Estrategia y Scorecard](#)
- ✓ [Inteligencia de Negocios](#)
- ✓ [Sistema Planner](#) - Costos, rentabilidad y gestión
- ✓ [Sistema Monitor](#) - Competitividad, estrategia y riesgo



Recomiende a un amigo: Si usted desea que alguien más reciba esta publicación, [pulse aquí](#) para entrar a la página de referidos.



Información de contacto: Para contactarse con nosotros [pulse aquí](#), escribanos a info@planning.com.co o llámenos al teléfono (574) 4120600 en Medellín.

Síganos en: [twitter](#) [facebook](#)