



LAS SINERGIAS NEGATIVAS

Por Carlos Alberto Mejía C.
Consultor / Gerente

Genéricamente empleamos la palabra sinergia para describir procesos o encadenamientos que, cuando se combinan, elevan o potencian el resultado final. Las sinergias empresariales se presentan entre las propias organizaciones o entre ellas y sus empleados o en estos últimos entre sí.

Abundan los ejemplos de sinergias positivas a nivel de personas y empresas, como por ejemplo, un buen ambiente laboral se traduce en mejor disposición al trabajo y en un resultado final de producción o servicios ampliado. También, el estímulo a la generación de ideas o innovaciones “desata” habilidades y contribuciones en el personal que de otra manera permanecerían “dormido”.

Lamentablemente, igual que existen sinergias que obran en forma positiva, existen sinergias que obran en forma negativa, algunas de las cuales comentaremos en este documento, sin ningún orden de prelación:

- 1. Los centros de poder mal orientados:** en determinadas empresas el uso del poder, y su combinación con cargos y jerarquías puede producir centros de influencia negativa para toda la organización, los cuales, por la vía de ejercer su mando e influencia, perjudican la buena marcha de toda la empresa.
- 2. Las no decisiones:** existen personas, áreas, divisiones o empresas donde no se decide. Las decisiones pasan al “congelador”, como si el tiempo por sí solo pudiera resolver lo que las personas no resuelven.
- 3. Las islas:** este es un mal que aqueja a muchas empresas, las áreas no se integran ni se coordinan, actúan como islas y se vuelven territoriales, produciendo como resultado una gran descoordinación y la pérdida de muchas oportunidades de optimización de los resultados y del buen uso de los recursos.
- 4. Aferrarse al pasado:** igual que muchas personas, hay empresas que se aferran a su pasado, sin comprender que el mundo evoluciona y ellas también deben evolucionar. No quieren percibir las oportunidades, desafíos y riesgos del momento actual y las tendencias de cambio hacia el futuro, por lo cual no reaccionan a tiempo y cuando lo hacen, suele ser demasiado tarde.



5. Los bandos: son grupos de presión o de opinión que se empeñan en sobresalir, por encima inclusive de los propios intereses de la empresa. Estos bandos generan grandes tensiones empresariales y suelen impedir el funcionamiento armónico de la estructura de la organización.

6. Los méritos del otro: sinergia negativa de frecuente presencia en nuestras empresas, el apropiarse de las ideas de otro como propias para tratar de ganar méritos. Termina por generar fuertes rivalidades y desmotivación en el personal. Si no existe un buen reconocimiento por cada persona, puede suceder el fenómeno generalizado de querer “ganar méritos con los esfuerzos ajenos”.

7. Las fieras: en muchas organizaciones las personas obran como fieras, rivalizando con sus compañeros, creando un ambiente con una competitividad agresiva y mal sana, que pasa por encima de cualquiera con el fin de lograr el éxito propio. Este ambiente genera un enorme desgaste y termina por crear, inclusive, rivalidades personales de dimensiones impensables.

8. La comunicación por rumor: justamente cuando no existen buenas comunicaciones institucionales, los comentarios, los chismes y los rumores hacen su reinado, generando, en muchas ocasiones, actitudes negativas y perjudiciales a la empresa y sus empleados.

9. El rechazo al cambio: todo cambio genera temores y es natural que exista una reacción de prudente expectativa mientras se producen las innovaciones o modificaciones, el problema surge cuando hay rechazo sistemático por el cambio, lo cual inmoviliza a las organizaciones, impidiéndoles modernizarse, adaptarse o transformarse.

10. Los jefes autoritarios y controladores: quienes obran así generan un ambiente negativo, de poco sentido de pertenencia, con prevención y temor por el mando. Las cosas pueden hacerse tanto cuando se ordena como cuando se solicita, pero el contenido siempre será diferente y la motivación también.

11. Los empleados “cómodos”: hay organizaciones donde algunos de los empleados no se “ponen la camiseta”, tratan de hacer lo mínimo necesario para permanecer, frecuentemente se ocultan y mimetizan, nunca hacen nada por el progreso, la innovación y el mejoramiento decidido de su empresa, no corren riesgos ni toman decisiones e impiden que otros lo hagan. Por supuesto, estas personas conducen a sus empresas a anquilosarse y perder sentido en el mercado.

12. La falta de oportunidad o el incumplimiento: empresas donde estas características campean, son candidatas a “fuertes sanciones” de sus clientes.

13. El mal servicio: igual que el anterior, el ambiente de buen o mal servicio rápidamente es percibido por los clientes y acumulado en su mentes como una percepción de “mal trato” y falta de respeto.

www.planning.com.co



14. La impuntualidad: lamentablemente este se vuelve un estado de ánimo de las organizaciones, todos llegan tarde y nada pasa, acumulando tiempos muertos y pérdida de interés, afectando la energía y disposición y causando enormes costos.

15. La indisciplina: por definición una empresa es una organización diseñada para que las cosas tengan un orden, si cada quien quiere hacer lo que se le ocurre ese orden se pierde y al final la razón de ser de la empresa también.

16. El desorden: igual que el numeral anterior, el desorden empresarial y personal se traducen en mal servicio, falta de respuesta, mala imagen o pérdida de la importancia.

Como se observa, igual que existen muchos elementos y conductas que potencian los buenos resultados, también existen otros que apalancarán los resultados negativos, frecuentemente los concernientes a la relación entre los empleados y de estos con la empresa.

Septiembre de 2007

Copyright © Planning S.A. Todos los derechos reservados.

Acerca de Planning

Si desea conocer más sobre este tema, [pulse aquí](#)

Planning S.A. es una empresa privada colombiana 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 links:

▪ [Consultoría](#) ▪ [Sistema de Inteligencia Monitor](#) ▪ [Sistema de Inteligencia Planner](#) ▪ [Otras publicaciones](#)

Recomienda a un amigo

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



Si quiere cancelar su suscripción, [pulse aquí](#), y será removido de nuestra base de datos.

www.planning.com.co