

Nuevo Management

Reconceptualización empresarial, innovación y cambio personal

El poder

¿Prevalen los aspectos más oscuros del poder o por el contrario estamos distinguiendo cómo hacer mejor uso del mismo?

El poder como concepto, tiene múltiples definiciones. En base a su naturaleza coercitiva o permisiva, unas se refieren a su aspecto relacionado con el autoritarismo y la fuerza física, política o social aplicada sobre los demás o, en el otro extremo, al propio empoderamiento personal, a permitirse a uno mismo tomar las acciones que decida, o a aquellas capacidades que le acercan al logro de sus objetivos. En todas las relaciones existe una negociación de poder.

Destaco la frase que se popularizó con el mandato de Obama: “We can” (“Nosotros podemos”). Ha sido un slogan que le ha perpetuado, por el hecho de que siendo él la máxima personalidad de poder (poder político), con su slogan, manifiesta que lo comparte con todos a la par que es un reclamo y estímulo que se refiere a la capacidad de hacer por parte de todos (poder social). ¿Podemos decir una vez finalizado su mandato que ha sido efectivo su slogan durante el mismo?

La estrategia es un plan utilizado para alcanzar un fin, que puede tener un claro sentido manipulatorio cuando se trata de obtener lo que tienen otros sin que los otros lo sepan o consientan, en este caso, se le llama estratagema, coacción, corrupción ya que apela al lado oscuro del poder. Es preferible el uso de otra herramienta que equilibra la fuerza, como es la negociación.

Alguien me hablaba el otro día acerca de “estrategias chinas y occidentales”, por el reconocimiento a estrategias ancestrales generalmente aplicables a la confrontación física para alcanzar el poder (guerra), pero que con el tiempo algunos las aplicaron a otros ámbitos de la vida como en las relaciones personales, profesionales y sociales, siendo todavía hoy unas bases consultadas por muchos. Lo negativo de esto es que sigan literalmente las instrucciones de unas estrategias pensadas para obtener el poder combatiendo en la guerra, luchando, en vez de ser pensadas para colaborar, conquistar o incluso seducir (motivar), por lo que requieren una lectura discriminatoria. Muchas de estas estrategias se resumen en frases, refranes, o dichos que forman parte de nuestro conjunto de creencias porque son frases populares que alguien nos

repitió y aprendimos. Convendría que cada uno las extrajera de su cajón mental para revisarlas. Algunas de ellas, por ejemplo, son:

- Nunca le haga sombra a su amo
- Busque llamar la atención a cualquier precio.
- Que hablen bien o mal de usted, pero que hablen
- Muéstrese como un amigo pero actúe como un espía
- Muerto el perro, se acabó la rabia
- Menosprecie lo gratuito
- Actúe como un rey para ser tratado como tal
- Haga que la gente dependa de usted.

“Cuando empezó la complejidad, después de la 2ª guerra mundial, ésta se abordó incrementando el número de niveles directivos, de jerarquías, dentro del organigrama de las organizaciones. Está comprobado su mal funcionamiento: en la administración jerárquica, normalmente estaba establecido que el poder de decisión dependía del nivel jerárquico –por tanto autoritario- y no por el nivel de conocimiento para encontrar la solución.

Como consecuencia, surgió la tendencia a quitar niveles en la escala jerárquica, pero el cuello de botella sigue estando en esos directivos y su individualismo, que no están preparados para una adecuada autogestión e interacción con los demás, que siguen modelos de poder, autoritarismo y control; porque en realidad, tampoco ha habido la preparación adecuada, académica o no, que tuviera en cuenta las auténticas necesidades del directivo para el alto desempeño que se requiere hoy en día.

La figura jerárquica del pasado no es eficiente en la complejidad como denominador común. La complejidad cuando no es atendida sistémicamente, excede la capacidad de una persona. La contextualización adecuada para la toma de decisiones requiere una visión más amplia y de mayor perspectiva sobre todo el sistema para actuar en las partes del sistema que convenga (puntos de palanca) y dar el impulso para obtener los mejores resultados, teniendo en cuenta que con la interacción influirá en el resto multidimensionalmente, para que la totalidad de los resultados globales sean también mejores.

En ciertos niveles, una sola persona se ve desbordada si no cuenta con el trabajo en equipo. Es una manera sistémica de actuar en un entorno sistémico. Los equipos toman el relevo de este tipo de jerarquías individuales y se convierten en equipos autodirigidos y autogestionados”. ([“Trabajo en equipo frente a estructuras jerarquizadas”](#). Carmen Fiestas, 1-2-2008)

La influencia religiosa y filosófica en nuestra cultura promovió la inseguridad, el poder, la subordinación, el miedo, relaciones dependientes (dominio-sumisión), de forma que muchas de nuestras autolimitaciones provienen de nuestra base cultural. Por ello, muchas personas que se infravaloran en su capacidad depositan en el otro el poder de actuar o decidir por ellos mismos. Algunas personas aún no reconocen en el otro esas señales de dominio, otras lo reconocen pero no son capaces de conseguir relaciones equitativas o justas para ellas y para quienes con ellas se relacionen.

Quienes se consideran poderosos suelen hacer uso de privilegios que restan a los demás, en lugar de estar a su servicio, como está sucediendo con la clase política, por ejemplo, lo cual es un indicativo de estar aceptando pertenecer a una sociedad menos justa para todos. También siguen existiendo muchos rasgos machistas que generan injusticias y sometimiento a las mujeres. La explotación en el trabajo a través de contratos basura también demuestra el abuso del poder, empobreciendo y menospreciando el valor del trabajo. Otros creen que el poder se manifiesta mediante signos de riqueza y procuran mostrar, cuantos más objetos y complementos mejor, de marcas de productos cuyo marketing se ha enfocado a la exclusividad de la élite, aunque ello les cueste la vida misma.

Donde destaca la injusticia es donde existe un abuso del poder, sea de un individuo o de un colectivo dominante. El poder político, en su historia y presente, nos demuestra todo tipo de traiciones, corrupciones y abusos. La opacidad de la gestión, los privilegios y la inmunidad permite este tipo de consecuencias.

Es importante que las personas contrarresten ese poder, para cambiarlo, mediante su autorresponsabilidad, firmeza, asertividad, disciplina y tenacidad, entre otras capacidades, para no delegar los derechos que les pertenecen. También creando modelos de administraciones transparentes y revisables, actuando con severidad legal cuando la minoría que tiene poder hace uso del mismo para fines personales y no para servir a la mayoría que le dio su confianza.

Y es que donde esté el poder existe la posibilidad de desvelarse su lado oscuro. Tal vez no debiera existir el poder y ser sustituido por el servir, por dirigir, por orientar, por organizar, por coordinar, por atender, por colaborar, por instruir, por ayudar, por velar, por construir; en definitiva innovar en los sistemas que no son justos por otros sistémicos donde se respete el bien común.

Reconceptualizando, revisando y cambiando la inercia para alinear los intereses de las personas, las empresas y la sociedad; centrándonos en las personas para que **puedan** crear, consultar, utilizar la información y el conocimiento forma parte de los aspectos fundamentales que **Nuevo Management** considera valiosos y acordes con la actual Era de la información para el progreso de la humanidad.



@NuevoManagement



nm@nuevomanagement.com