



# GUARDAR SILENCIO ES UN CÁNCER ORGANIZACIONAL LOS CONFLICTOS DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN SE DEBEN HABLAR, NO EVITAR

Por GANAR-GANAR

Actualmente las organizaciones buscan altos niveles de ejecuciones y de innovación, esto tiene que ver con el control y la confianza. Se tiene que ser muy “sabio” en la forma en que se administra una organización, ya que se necesitan cambios de paradigmas, de emocionalidad y de competencias para tener transformaciones verdaderamente poderosas, esto de acuerdo a una investigación del factor humano realizada por VitalSmarts México.

“Guardar silencio es un cáncer organizacional, esto pasa cuando se tiene un líder prepotente y la gente está totalmente inhibida, por ende no tienen posibilidad de aportar. El conflicto se debe poner en la mesa, no hay que evitarlo, hay que asumir el problema, aprender a manejar el conflicto tanto el líder como el colaborador para que no se sientan atacados sino que aprendan a plantear el conflicto y encontrar una solución en conjunto”, explicó Raciél Sosa, director general de VitalSmarts México.

De acuerdo a este estudio los proyectos de cualquier tamaño fracasan si no se contemplan cinco factores esenciales los cuales tienen que ver con la planeación libre de hechos, esto quiere decir que un proyecto está condenado al fracaso cuando las fechas límite o los límites de recursos se establecen sin considerar la realidad, también porque un patrocinador no tiene liderazgo, influencia política, tiempo o energía para completar un proyecto.

Otro de los factores son los rodeos, esto significa que la gente evita establecer prioridades, además, los líderes y miembros del equipo no

admiten cuando se presentan problemas con un proyecto sino que esperan que alguien más exprese su opinión y, finalmente, los miembros del equipo están renuentes o poco dispuestos a apoyar el proyecto, esto da como resultado que el equipo fracase.

“Este estudio confirma que algunos proyectos se ven más afectados por algunos de estos problemas que por otros, muy probablemente debido a altos niveles de interdependencia entre jerarquías y funciones. Y cuando estas dificultades no se discuten de manera abierta y hábil, los proyectos de cualquier tamaño fracasan. Aquellos que discuten eficazmente estas cuestiones, impactan positivamente el logro de los objetivos de sus proyectos”, agregó Raciél Sosa.

Algunos de los datos muestran que en menos de uno de cada cinco proyectos, los líderes se involucran eficazmente en las conversaciones cruciales necesarias para su solución, la buena noticia es que uno de cada cinco sí lo hace. El estudio resalta que los líderes de proyecto que son expertos en sostener conversaciones cruciales son mucho más eficaces en lidiar con ejecutivos difíciles y que se encuentran a la defensiva, sin embargo, su habilidad no garantiza que sus preocupaciones se tomen en cuenta.

“No obstante, cuando un líder diestro crea un ambiente seguro aun de forma moderada, la probabilidad de que el proyecto no cumpla con el presupuesto se reduce casi a la mitad; y cuando los líderes de proyecto sostienen estas conversaciones cruciales, la probabilidad de cumplir con las fechas establecidas se incrementa en al menos 40%. La calidad mejora en casi 60% y la probabilidad de que el proyecto termine con un buen ánimo y relaciones intactas entre los involucrados es de casi 70%”, finalizó Raciél Sosa.

La implicación más importante de este estudio es el potencial que los líderes tienen en influenciar para obtener el éxito de los proyectos que inicien. Los altos ejecutivos pueden predecir y prevenir el fracaso de iniciativas de alto riesgo creando una cultura en la que las cinco conversaciones se sostengan de forma rápida y eficaz. ●



**VOLVEMOS  
LA WEB  
ACCESIBLE**  
[www.inclusite.com](http://www.inclusite.com)

