

Nuevo Management

¿Cómo distinguir la responsabilidad de la culpa?

¿Cómo distinguir la responsabilidad de la culpa?

Todos deseamos tener a nuestro alrededor a personas responsables porque esa cualidad nos proporciona la seguridad de que las cosas importantes van a ser acometidas en tiempo y forma, respecto a ciertos valores, en nuestras relaciones personales y en el área profesional porque podemos confiar y delegar en ellas. Pero, ¿qué sucede cuando algunas de esas responsabilidades están disfrazando un sentimiento tan poco deseable como la culpa?

Hemos aprendido que la responsabilidad es un valorpreciado. Tener la capacidad de actuar de forma responsable garantiza el cumplimiento de las acciones, independientemente de cuánto esfuerzo o dedicación requieran. Podemos decir que la responsabilidad es la capacidad de cumplir con nuestros deberes y obligaciones, sea desde nuestra libre decisión de asumir las consecuencias de nuestros actos o desde la obligación en la que incurrimos al hacernos cargo de la aceptación de normas o acuerdos.

Inicialmente, nadie que tenga una mente con sano juicio va a considerar que el sentimiento de culpa le beneficia. Aún más raro, es que una persona crea que lo que hace muchas veces esconde dicho sentimiento. Pero, es que normalmente cuando la culpa está detrás de nuestras acciones no somos conscientes de ella. ¿Qué sucedería si pensamos que en lugar de culpa, lo que nos mueve en ciertas situaciones es su importancia o nuestra responsabilidad? El ego pocas veces nos muestra la culpa, sino que la disfraza haciéndonos sentir importantes o responsables cuando hacemos algunas cosas convenciéndonos para hacerlas.

Imaginemos un caso práctico, y muy común, de una relación con otra persona que solamente acude a nosotros cuando necesita que seamos su paño de lágrimas. Esa persona nos cuenta sus quejas, es una víctima constante de la vida, una especie de mártir que nos expone lo difícil que le resulta superar su situación. ¿La escuchamos? ¿Hemos sentido alguna vez cómo se desgasta nuestra energía al hacerlo y sin embargo seguimos escuchando? Cuando esa persona termina su exposición, nos da las gracias por lo bien que se ha sentido al hablarnos y hasta otra. ¿Cómo se queda uno después de eso? ¿Para qué la atendemos una y otra vez escuchando su repetitiva historia? Es posible que creamos que la ayudamos al escucharla, que nos necesita, incluso que nos consideremos importantes por el hecho de que esa persona haya acudido a nosotros buscando un consejo (que nunca va a seguir).

A pesar de que esta relación no nos resulta favorable, seguimos teniéndola. Permitir esa relación es permitir a nuestra culpa que actúe, que sea la culpa la que controle. Seguramente, no es eso lo que queremos. Lo que queremos es no estar condicionados, sino ser libres. Preguntémonos si somos responsables de las desdichas de esa persona, si

esta persona está interesada en ayudarse a sí misma, si realmente quiere organizar su vida para evitar los mismos conflictos de siempre, si notamos cierto “disfrute” de las situaciones de las que no quiere salir.

Si nos respondemos a estas preguntas de forma sincera, seguramente vamos a comprender mejor lo que sucede. Tal vez, nos vamos a dar cuenta de que en realidad estamos interfiriendo desfavorablemente en su vida, ya que tal vez al escucharla estamos privándola de una oportunidad de aprendizaje y autorresponsabilidad.

Si en el caso anterior nos cuesta decir “basta” o “no voy a seguir más este rol” es porque la culpa está actuando detrás del sentimiento de que somos importantes para esta persona. Liberándonos de la culpa ayudamos a que otros sean responsables de sus propios actos y de su vida. Si nos cuesta decir “no” en general, seguramente la culpa nos lo impide de forma no consciente.

A veces en nuestro trabajo no delegamos, creyendo que es porque somos responsables y queremos hacer las cosas bien. Porque no confiamos en que nadie lo haga tan bien como nosotros lo hacemos. Pero podemos formar a una persona en la que delegar. ¿Entonces por qué preferimos agotarnos en tareas que pueden hacer otras personas? Muchas veces es porque creemos que al hacerlo somos responsables por un lado, que es nuestra obligación hacerlo para cumplir adecuadamente con nuestra función. Conozco personas, por no decir que yo misma me he visto en circunstancias parecidas, que no han delegado su trabajo, incluso a causa de una enfermedad o una operación necesaria para restablecer su salud. ¿Acaso no sabemos que en dichas circunstancias es mejor cuidarse? ¿Nos sentimos mal por no acudir como sea al trabajo y rendir como si nada nos ocurriera? En este caso, de nuevo la culpa nos está controlando. El sentido de la responsabilidad incorrecto puede hacernos responsables cuando no lo somos.

Cuando tengamos pensamientos del tipo: “debería haber hecho esto” o “debería hacer aquello” hagamos un correcto análisis interno, veamos si dicho pensamiento corresponde a una elección libre basada en “querer hacer” o en una decisión condicionada por presiones familiares, sociales o religiosas. El condicionamiento es frecuente cuando se trata de tomar decisiones de carrera, por ejemplo.

Se está diciendo en el mundo empresarial que la innovación es necesaria en el actual contexto dinámico. Esto implica ser capaces de tolerar el error; sin embargo, las cerradas culturas corporativas no permiten el error, lo cuál conecta con el sentimiento de culpabilidad de las personas, amplificándolo. Esto puede reforzar que la culpa sea doblemente la controladora de las acciones de las personas, inmovilizándolas por un lado, por el propio sentimiento de culpabilidad ante el error y, por otro, por su temor al “castigo” (represalias, broncas, no promoción etc.) por parte de la empresa.

La responsabilidad es necesaria para obtener resultados extraordinarios, por ello da cabida al ensayo y al error. Equivocarse nos ofrece la oportunidad de crecer e ir

aprendiendo de nuestros errores para evitar repetir los mismos. Al aprender del error aumenta la conciencia que tenemos sobre las cosas, como consecuencia evitaremos repetir los mismos errores, pero además podemos mejorar el proceso de búsqueda de nuevas posibilidades, con lo que aumentamos nuestra creatividad y efectividad. Hay que darse cuenta cuántas veces una empresa pierde oportunidades de crecimiento por no analizar adecuadamente los errores de sus empleados, utilizando políticas sancionadoras -fomentando el sentimiento de culpa-, en lugar de usar políticas constructivas, reparadoras, e incluso de apoyo a los empleados, que muchas veces se equivocan, no por fallo humano, sino por fallo del sistema -fomentando la responsabilidad de las personas-.

www.NuevoManagement.com

Reconceptualización empresarial, actividades y servicios para el cambio y la innovación

Próximas actividades en Barcelona y Madrid

Executive Building[®]

Preparación para directivos en las competencias de Nuevo Management mediante coaching y entrenamiento.

Más información, fechas e inscripción en: www.NuevoManagement.com

PATROCINADORES

mente sistémica

www.MenteSistemica.com