

¿Es demasiado responsable?

Dina Smith

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
6 minutos

DESARROLLO PERSONAL

Asumir la responsabilidad es un elemento esencial de un liderazgo firme. Sin embargo, sin darse cuenta, los líderes también pueden volverse excesivamente responsables, apropiándose de las tareas, emociones, errores y problemas de los demás.

Innegablemente, hay defectos más graves que ser demasiado responsable. Sin embargo, cuando la balanza se inclina al exceso de responsabilidad, tanto el líder como su equipo sufren. Los líderes excesivamente responsables pueden sentirse constantemente sobrecargados y abrumados, lo que lleva al agotamiento. Los líderes con un sentido de responsabilidad hiperactivo también pueden quitarles poder a otros, reduciendo su confianza en sus propias capacidades. Además, si usted secretamente siente resentimiento, su equipo podría captarlo y contagiarse de sus emociones negativas.

Considere lo siguiente: ¿A menudo presta atención a las necesidades de los demás, pero descuida las propias? ¿Con frecuencia les recuerda a los demás lo que hay que hacer y le molesta lo irresponsables que parecen? Si algo sale mal, ¿siente todo el peso de ese resultado? Si es así, estos podrían ser signos de que usted tiene un sentido de responsabilidad demasiado activo.

La responsabilidad excesiva puede ser un hábito difícil de romper. Ayudar a los demás nos hace sentir bien: Nos sentimos competentes, reducimos nuestro estrés y evitamos conflictos. Este hábito también se ve reforzado por aquellos a su alrededor, que aprenden a depender de usted. No espere a sentirse agotado y resentido. En lugar de ello, utilice las siguientes estrategias para encontrar un equilibrio de responsabilidad más adecuado.

EXAMINE SUS SUPOSICIONES

La responsabilidad excesiva puede comenzar en la infancia y enredarse su sentido de identidad. Por ejemplo, si ser altamente responsable le ha servido previamente, es fácil que su identidad y autoestima se vean envueltas en ello. Sin embargo, independientemente de cómo comenzó la responsabilidad excesiva, nuestras creencias y autoconceptos pueden mantenernos atrapados en un comportamiento improductivo. Para empezar a cambiar su hábito de exceso de responsabilidad, examine las creencias y miedos que lo mantienen vivo. ¿Son realmente ciertas?

Replantee la liberación de responsabilidad y considere que está empoderando a otros: al permitir que los miembros de su equipo enfrenten una tarea, resuelvan sus propios problemas o se hagan cargo de un error, los ayuda a desarrollar mayor competencia y confianza.

DEVUELVA RESPONSABILIDADES

Comience en pequeño. Identifique una responsabilidad que pueda devolver a una persona específica. Podría devolver una tarea simple que alguien más debería estar haciendo. O devolver la responsabilidad de recordar los plazos del proyecto a otro miembro del equipo. Asegúrese de comunicar lo que está haciendo y por qué, y colabore en un plan de transferencia. Por ejemplo, podría decir: "Recientemente audité todo lo que había en mi plato. He estado escribiendo correos electrónicos de actualización sobre esta iniciativa, y esta responsabilidad debería pertenecerle. Me gustaría que la asumieras a partir de la próxima semana. ¿Qué necesitas de mí para que esta transición sea fluida?"

Espere algunas dificultades al principio, pero resista la tentación de regresar, o terminará justo donde empezó.

Este artículo es útil para:

- Comprender los rasgos negativos de una "responsabilidad" excesiva.
- Obtener herramientas que le permitan atender los efectos de dichas consecuencias y corregir el comportamiento.

La responsabilidad
excesiva puede
comenzar en la infancia
y enredarse su sentido
de identidad.

DEFINA DE QUÉ ES VERDADERAMENTE RESPONSABLE

Cuando sienta que el peso del mundo está sobre sus hombros, pruebe el siguiente ejercicio de gráfico de pastel. Comience por tomar un pedazo de papel y enumerar a todos los involucrados en esta situación particular. A continuación, dibuje un círculo en el papel y asigne la responsabilidad de la situación a cada persona o grupo de su lista. Sume esas cantidades y determine el porcentaje restante. La cantidad sobrante es una aproximación más cercana de su parte real de responsabilidad. Este sencillo ejercicio puede ayudarlo a evaluar con mayor precisión de qué tanto eres realmente responsable, ofreciéndole alivio.

ACEPTE AYUDA

Practique aceptar ofertas de ayuda. Si alguien le pregunta si puede quitarle algo de su plato u ofrece hacer algo por usted, diga que sí. Si le preocupa agobiarlos, entienda que al aceptar su oferta les permite experimentar los mismos sentimientos positivos que usted disfruta al ayudar a otros.

Una vez que se sienta cómodo aceptando ayuda, comience a hacer peticiones específicas de apoyo. Realice solicitudes explícitas y bien definidas, en lugar de afirmar vagamente que "podría usar algo de ayuda en este proyecto". Los líderes que piden ayuda aumentan los sentimientos de positividad, inspiración y conexión en su equipo.

EMPATICE — SIN ASUMIR LA ANGUSTIA DE LOS DEMÁS

La fuerza laboral de la actualidad está más dispuesta a ser vulnerable y compartir desafíos personales, lo que es crítico para crear un lugar de trabajo saludable y sostenible. Sin embargo, esto puede incrementar la carga emocional de los líderes excesivamente responsables y tendientes a asumir las cargas emocionales de los demás.

Para protegerse del contagio emocional negativo y las desventajas potenciales del exceso de empatía, aprenda a equilibrar su empatía emocional con empatía cognitiva, que involucra asumir la perspectiva de la otra persona para entender lo que está pensando y sintiendo. Por el contrario, la empatía emocional es sentir lo que sienten los demás. Si no se controla, puede dañar su salud.

Para practicar más empatía cognitiva, concéntrese en buscar información adicional. Haga preguntas para entender mejor cómo piensa y se siente alguien acerca de su situación, en lugar de ponerse emocionalmente en su lugar. Al responder como un buscador de información, en lugar de como una esponja emocional, puede demostrar compasión mientras se protege del daño colateral de una excesiva empatía emocional.

TENGA AUTOCOMPASIÓN

Cambiar nuestros hábitos y comportamientos es difícil. A menudo toma más tiempo del que queremos y se siente incómodo. También podría encontrar resistencia inicial en aquellos que han llegado a confiar y dependen de usted.

Sea paciente y autocompasivo mientras cambia a un nuevo patrón de responsabilidad equilibrada con los que le rodean. Los reveses son una parte natural del proceso de cambio. En lugar de reprenderse a usted mismo cuando ocurra el inevitable tropiezo, véalo como una oportunidad para aprender. Pregúntense: ¿Qué puedo aprender de este contratiempo? ¿Y qué puedo hacer para volver al camino correcto?

Ajustar su responsabilidad no se trata de eludir lo que le corresponde, sino de encontrar un equilibrio más apropiado. Al asumir el 100% de su responsabilidad, pero no más, evitará el estrés innecesario y empoderará y ayudará a otros a crecer.

DESARROLLO PERSONAL

Hay defectos más graves. Sin embargo, cuando la balanza se inclina al exceso de responsabilidad, tanto el líder como su equipo sufren.

Asumir la responsabilidad es un elemento esencial de un liderazgo firme.

Sobre la autora:

Dina Denham Smith es instructora ejecutiva y fundadora y CEO de Cognitas.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com