

Nuevo Management

Reconceptualización empresarial, innovación y cambio personal

Dependencia en las relaciones profesionales.

La dependencia emocional también es habitual en las relaciones profesionales, incidiendo negativamente en los resultados y en las personas.

Las dependencias emocionales no sólo se ciñen a las relaciones de pareja, ya que en otros ámbitos como el profesional también pueden estar presentes por ser conductas que siguen un patrón.

En el ámbito profesional podemos encontrar relaciones dependientes, por ejemplo, en función de la jerarquía. En las relaciones jerárquicas, es frecuente encontrar abusos de poder por parte de una jerarquía de un nivel superior en el organigrama hacia la de nivel inferior, y viceversa. Es decir, en lugar de que la jerarquía sirva para tener una mejor organización en las funciones laborales suele ocurrir que el poder que ello otorga se emplea inadecuadamente generando abusos de sus empleados. También hay personas que prefieren no tener la responsabilidad de tomar decisiones y prefieren buscar quien las asuma.

Estas conductas van asociadas a muchas otras que son las conductas controladoras que sirven para ejercer una manipulación emocional necesaria sobre el otro para controlarlo, para ir anulando su autonomía y aumentando su dependencia; o para invadirles intrusivamente a causa del apego excesivo.

Algunos tipos de conductas controladoras dominantes son:

El chantaje: Puede ser emocional de forma que si no haces lo que te piden te sientas culpable, o también de castigo, si no lo haces tendrás que pagar por ello; por ejemplo: si no acabas hoy mismo este trabajo tendrás que trabajar el sábado.

El menosprecio: En lugar de centrarse en el resultado de la tarea se acude a un enjuiciamiento negativo personal, incluso llegando al insulto y a la falta de respeto; también utilizar comentarios sexistas o racistas en función del género de la persona o su procedencia. Así se menoscaba progresivamente el autoconcepto que la persona tiene de sí misma, se la hace sentir que no sirve para nada porque no hace bien las cosas.

Levantar la voz en exceso: Levantar la voz es un signo de dominio y también de un posible enfado. Muchas personas temen un enfrentamiento, temen disgustar

al otro, o creen que pueden molestar y les influye que les levanten la voz de forma que acceden a permanecer calladas, a no decir lo que piensan o a no enfrentarse. Generalmente, está aceptado que un jefe grite a su empleado pero no a la inversa.

Algunas conductas controladoras de apego son:

Vigilar o espiar: Ver que hace el jefe todo el tiempo, controlar con quien habla, adonde va... Obsesionarse más por lo que hace que por la tarea que te corresponde hacer. Asegurarte de que tiene interés en ti, que te considere imprescindible.

Evitar llevar la contraria: Aunque el jefe se equivoque no ser capaz de decírselo.

Obtener el halago: En lugar de obtener el mérito por una alta productividad o por la excelencia, hacer "la pelota", ser chivato incluso con tal de conseguir el halago de tu jefe.

La dependencia es una manera insana para obtener una falsa satisfacción, lejos de eso la persona dependiente tiende a sufrir, a obsesionarse, contribuye al autoengaño y a la autodestrucción.

En las empresas, sería conveniente impulsar la interdependencia que fomenta la mejora de la productividad y de la satisfacción, procurando eliminar las conductas dependientes que conllevan a una baja productividad y a la insatisfacción.

La dependencia genera comportamientos improductivos, ya que las personas están enfocadas a un alimento emocional más que a su tarea, genera relaciones asimétricas, de poder y control en lugar de dirección y organización, genera inseguridad, malestar y ambientes de trabajo tóxicos, entorpeciendo el trabajo en equipo y la creatividad.

La interdependencia crea relaciones simétricas, no basadas en las jerarquías sino en las funciones y la participación de la diversidad, genera autorresponsabilidad sinergia y creatividad, promueve el trabajo en equipo y los logros compartidos, genera respeto y buen clima laboral que redundan en mejores resultados y satisfacción.

La interdependencia es uno de los principios del **Nuevo Management**, para obtener relaciones satisfactorias y no relaciones destructivas como lo son las dependientes de orden emocional.



@NuevoManagement



nm@nuevomanagement.com