

Pensamiento Administrativo

Dedicados a divulgar los mejores conocimientos y prácticas de administración de las organizaciones y empresas.

2019-03-28

Cómo superar 4 factores laborales que producen desmotivación.

4 razones por las que perdemos la motivación.

Por Isabel Carrasco.

Hablemos de Liderazgo.



Cómo superar 4 factores laborales que producen desmotivación.

Richard E. Clark y Bror Saxberg en hbr.org del pasado 13 de marzo plantean que la motivación, entendida como el deseo de hacer el trabajo no procrastinando, persistiendo ante las distracciones e invirtiendo el esfuerzo mental necesario para tener éxito, tiene un peso del 40% en el éxito de los proyectos de los equipos, pero que muchos directivos no saben cómo inspirar a us profesionales desmotivados.

Sus investigaciones sobre el tema han mostrado que la clave consiste en que éstos primero identifiquen la razón de la falta de motivación para posteriormente aplicar la estrategia adecuada. Si se equivocan, por ejemplo pidiendo al colaborador que se esfuerce más cuando a lo mejor el problema está en que se siente incapaz de hacerlo, pueden conseguir que la motivación descienda aún más.

Los autores han encontrado cuatro razones principales a las que llaman las trampas de la motivación. Son las siguientes:

1.- Inadecuación de valores. “No me importa lo suficiente para que lo quiera hacer”

Cuando una tarea no conecta con los profesionales o contribuye a algo que estos valoren no se sentirán motivados para abordarla.

Para intentar solucionar esta situación Clark y Saxberg proponen que el directivo encuentre qué es aquello que el colaborador valora e intente conectarlo a la tarea. Con frecuencia los directivos piensan en aquello que les motiva y asumen que es lo que también mueve a los demás. Existen distintos tipos de valores a considerar, que se centran en:

a).- El interés: el atractivo intelectual de la tarea. En este caso hay que encontrar conexiones entre la tarea y aquello que el profesional considera interesante intrínsecamente.

Entradas populares



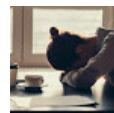
Desarrollo personal:
Nueve cosas que las personas exitosas no hacen.

9 cosas que las personas exitosas se rehúsan a hacer. Por Mariano Cabrera L. Mariano Cabrera. Desarrollo personal: Nueve ...



Tu estilo de productividad:
Priorizador, Planificador, Visualizador o Arreglador?

Los 3 estilos de productividad: ¿Cuál es el tuyo? Por Jennifer Delgado. Rincón de la Psicología. Tu estilo de productividad: Priorizado...



4 tipos de frustraciones y 10 formas de superarlas.

Visión: ¿Oportunidad o frustración?. Por Dr. Ariel Orama López. El Rincón del Coach. 4 tipos de frustraciones y 10 formas de supera...



Qué es la influencia del liderazgo. 9 características del líder influyente.

El Líder Influyente. Por Antonio Peñalver. El Blog de Antonio Peñalver. Qué es la influencia del liderazgo. 9 características del líder ...



Las características de los 9 roles de los equipos de trabajo, de Belbin.

Meredith Belbin. Roles de Equipo en el Trabajo. Por Carlos Díaz Lastreto. Blog de Carlos Díaz Lastreto. Las características de los ...



Por qué triunfan los mediocres: En el país de los ciegos, el tuerto es rey.

¿Por qué triunfan los mediocres? Por Miguel Ángel Furones. Yorokobu. Por qué triunfan los mediocres: En el país de los ciegos, el tuerto...



Seis fuentes de poder e influencia en las organizaciones y empresas.

Jeffrey Pfeffer. El poder en las organizaciones. Política e influencia en una empresa. Por Carlos Díaz Lastreto. Blog de Carlos Díaz Lastre...

Datos personales

Manuel Gross

b).- La identidad: lo importante que las habilidades demandadas para la tarea son para la persona. El directivo debe destacar cómo la tarea implica utilizar capacidades que el colaborador considera que son parte fundamental de su identidad.

c).- La importancia: la trascendencia de la tarea. En este caso hay que destacar lo crucial que es la misma para el logro de la misión del equipo o de la organización.

d).- La utilidad: se centra en la medida del coste de alcanzar o evitar la tarea en relación con los grandes beneficios de conseguirla. El directivo debe encontrar formas de demostrar cómo el finalizar esa determinada tarea contribuye a las metas del profesional.

Cuando un colaborador no valora una tarea o su alineación con sus valores no es aparente el directivo debe procurar apelar a múltiples tipos de valores confiando en que alguno resuene en el profesional.

2.- Falta de confianza: "No creo que sea capaz de hacerlo"

Si un profesional piensa que no tiene la capacidad de hacer una tarea no se sentirá motivado para abordarla.

La forma de intentar solucionar esta situación consiste en procurar aumentar la autoestima y competencia. Existen diversas maneras de hacerlo:

- a).- Recordarles momentos en el pasado en el que han asumido retos similares.
- b).- Ir construyendo su confianza en sí mismos asignándoles retos progresivamente más difíciles o dividir la tarea en partes más manejables.
- c).- Explicar el esfuerzo requerido para la tarea y ofrecerles el apoyo necesario.

En ocasiones ocurre que la falta de motivación se produce por la causa contraria: el profesional se considera sobrecualificado para la tarea. En estos casos hay que evitar cuestionar su capacidad y demostrarles que han malinterpretado los requerimientos de la tarea y convencerles que necesita un enfoque diferente para evitar que por exceso de confianza cometan errores o subestimen la tarea.

3.- Emociones disruptivas: "Estoy demasiado alterado para hacer esto"

Cuando los profesionales se encuentran atrapados con emociones negativas tales como ansiedad, ira o depresión no se encuentran motivados para abordar una tarea.

Para ayudar a los colaboradores a salir de estas situaciones lo primero que debe hacer el directivo es hablar con ellos y decirles que quiere entender los motivos por los que están alterados y resumir lo escuchado pidiendo feedback sobre si han entendido bien.

No hay que olvidar que la ira puede estar producida por la creencia de que alguien o algo externo a la persona quiere hacerle algún daño. Si es lo que experimenta el profesional el directivo tiene que pedir a éste que intente ver si puede reformular su creencia para que el "daño externo" sea un producto de la ignorancia o un accidente y no de una intención y sugerir formas en las que pueda procurar eliminar la amenaza.

La depresión surge a veces como resultado de la creencia por parte del profesional de su inadecuación interna por factores que no pueden controlar. En este caso se puede sugerir a éste que no es inadecuado y que lo que puede hacer es invertir un mayor esfuerzo en encontrar estrategias más eficaces y que les vamos a ayudar a hacerlo.

Los colaboradores ansiosos o temerosos con frecuencia responden positivamente al ofrecimiento de ayuda así como a los recordatorios de que son capaces de tener éxito con un mayor esfuerzo por su parte.



Ingeniero comercial de la Universidad de Santiago de Chile (USACH)

[Ver todo mi perfil](#)

Feedly



Visitantes







Páginas vistas en el último mes



38,056

Suscribirse a

-  Entradas 
-  Comentarios 

Follow by Email

Submit

Mis diarios personales

- * **Pensamiento Administrativo** en Paper.li.
- * **Management** en Tweeted Times
- * **Hoy Día** en feedly.com

Referencias

- [Business Study Notes](#)
- [Ciencia de la Administración Aplicada](#)
- [104 strategic management models](#)
- [Basic management models and theories](#)
- [640 management models](#)
- [Free Management Library](#)
- [Leadership theories](#)
- [Libros de Management](#)
- [Management Methods, Models and Theories](#)
- [MBA and Management Dictionary](#)

Si estas sugerencias no son válidas puede ser necesario que el profesional tenga acceso a algún tipo de counseling externo.

4.- Errores de atribución: "No sé qué va mal"

Cuando el profesional no puede identificar con exactitud la razón de sus problemas con una tarea o cuando atribuyen estos a razones ajenas a su control no se sentirán motivados para abordarla.

El directivo, en estos casos, debe ayudar al profesional a que reflexione sobre cuáles pueden ser las causas reales de sus problemas con una tarea.

Los errores de atribución están presentes cuando el colaborador parece que está siempre buscando excusas para no realizar una tarea como ocurre con las bajas frecuentes o cuando se apela a un exceso de trabajo o se procura que la tarea se asigne a los compañeros.

Ayudar a la identificación de la razón por la que la tarea parece inabordable puede servir para superar el temor.

Isabel Carrasco en 19:08
Miércoles, 20 de marzo de 2019

Licencia de contenido:

Hablemos de liderazgo by **Isabel Carrasco González** is licensed under a **Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 España License**. Based on a work at [clavesliderazgo.responsable.blogspot.com](https://www.responsable.blogspot.com).

Isabel Carrasco

Jefe Departamento Desarrollo Profesional y Gestión del Conocimiento en
Consejería Sanidad
Consejería Sanidad
Universidad Complutense de Madrid
Madrid y alrededores, España
<https://www.linkedin.com/in/isabel-carrasco-gonz%C3%A1lez-7ab77b30/>

Fuente: Hablemos de Liderazgo

Imagen: [psykolog-motivate-unmotivated](https://www.psykolog-motivate-unmotivated.com)

De la misma autora: Isabel Carrasco

- - Cómo superar 4 factores laborales que producen desmotivación
- - Fundamentos de coaching II. Liderazgo emocional y comunicación
- - Trabajo en equipo: 4 claves para mejorar el desempeño y la productividad
- - Narcisismo, auto-promoción e individualismo: ¿Hemos llegado al límite?
- - Fundamentos de coaching. Las 4 etapas de la curva de desempeño

Artículos relacionados: motivación desmotivación

- - Cómo superar 4 factores laborales que producen desmotivación
- - Cómo descubrir la motivación. 3 formas de motivar a gente desmotivada
- - Desarrollo organizacional: 5 medidas para fomentar la motivación

Archivo del blog

▼ 2019 (152)

▼ marzo (53)

Cómo superar 4 factores laborales que producen des...

El trabajo futuro de los profesionales híbridos: H...

10 retos para abrazar la innovación y ser protagon...

Por qué triunfan los mediocres: En el país de los ...

Teoría del Liderazgo Situacional de Paul Hersey y ...

Fundamentos de coaching II. Liderazgo emocional y ...

Seis fuentes de poder e influencia en las organiza...

Así funciona el cerebro de las personas creativas....

La mutación de la gestión del conocimiento hacia e...

Emprendimientos: 13 consejos que el emprendedor no...

Desarrollo personal: Nueve cosas que las personas ...

El egocéntrico: 6 comportamientos conflictivos y 3...

Qué es la influencia del liderazgo. 9 característi...

Gestión del conocimiento organizacional como intel...

Las características de los 9 roles de los equipos ...

La Inteligencia Artificial y el talento humano en ...

Tu estilo de productividad: Priorizador, Planifica...

Prácticas avanzadas de feedback y evaluación explo...

Resumen de cinco teorías populares sobre la motiva...

Qué es la cultura de empresa. Liderazgo, participa...

Qué es el aprendizaje organizacional. 8 razones pa...

Cómo descubrir la motivación. 3 formas de motivar ...

Los 8 pasos de la gestión del cambio organizaciona...

- - Las 10 leyes de la motivación. La autoconfianza y 9 formas de motivar
- - Teoría de los factores higiénicos y factores motivadores: Herzberg
- - Las teorías X e Y de McGregor sobre la motivación en el trabajo
- - 10 frases desmotivadoras del líder y su reemplazo por las correctas
- - Si no me motivas no me desmotives. Cómo motivar y No desmotivar
- - Cómo superar 10 factores (venenos) de desmotivación organizacional

Publicado por Manuel Gross en [1:50:00](#)



Etiquetas: desmotivación, emociones, errores, factores, Isabel-Carrasco, laborales, motivación, profesionales, psicología, razones, superar, trampas-de-la-motivación

Quilpué, Chile Quilpué, Región de Valparaíso, Chile

No hay comentarios:

Publicar un comentario

Introduce tu comentario...



Comentar como:

Javier Martín A ▼

Cerrar sesión

Publicar

Vista previa

☐ Avisarme

Enlaces a esta entrada

[Crear un enlace](#)

[Página principal](#)

[Entrada antigua](#)

Suscribirse a: [Enviar comentarios \(Atom\)](#)

Una Nueva Mente: Las 6 aptitudes para pensar en la...

15 ejercicios para salir desde la zona de confort ...

Emprendimientos. 10 claves para preparar una propu...

Impaciencia cognitiva: La falta de atención es cam...

6 dominios del liderazgo. 1: El desarrollo de la c...

Psicología. Las causas de las conductas superstici...

La elaboración de un plan de marketing digital ade...

Cómo desarrollar la fortaleza mental: 13 cosas que...

Las pequeñas empresas y las 41 causas detalladas d...

Recuento de los 5 principales tipos de Teorías del...

Reflexión estratégica: ¿Qué aporta la estrategia h...

Gestión de reuniones profesionales. Tipos, metodol...

La nueva arquitectura organizativa: Estructura dua...

La ignorancia motivada: No nacemos ignorantes, per...

La organización exponencial: 15 características, h...

15 estrategias para fomentar el trabajo en equipo....

La pirámide de la persuasión: 7 pasos para concret...

Culturas tóxicas: 13 desmotivaciones y 10 formas d...

Los nueve principios básicos de la excelencia segú...

Seis ideas acerca de espacios corporativos para pe...

Cómo gestionar el cambio: El proceso, las personas...

Trabajo en equipo: 4 claves para mejorar el desemp...

¿Qué es la Innovación disruptiva?. Las 5 claves de...

Blockchain el nuevo mantra. Cuestionando la cadena...

Productividad: Kit básico de 4 acciones y 6 herram...

Los 6 impactos de los centennials en la forma de t...

La soledad del innovador: Cómo superarla con 5 hab...

Tecnologías de transformación digital: Enfoque pus...

Las 4 variables que permiten definir a 3 tipos de ...

Origen, evolución y características de las tres es...

► febrero (55)

► enero (44)

► 2018 (418)

► 2017 (660)

► 2016 (448)

► 2015 (119)

► 2014 (54)

► 2013 (33)

► 2012 (22)

► 2011 (8)

► 2010 (20)

► 2009 (7)

► 2008 (4)

► 2007 (4)

► 2006 (12)

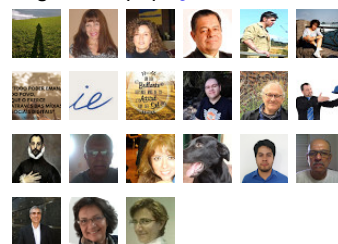
► 2005 (10)

► 2004 (3)

► 2003 (2)

Seguidores

Seguidores (33) [Siguiente](#)



Seguir

AddToAny

Etiquetas

A.Carlos-González (14) accion (12) **actitud (53)** actitudes (30) acuerdos (11) Alberto-Barbero (10) Alexis-Codina (18) Alicia-Pomares (11) Amalio-Rey (19) ambiente (14) amenazas (17) analisis (16) Andrés-Schuschny (8) ansiedad (22) Antonio-José-Masiá (10) **aprendizaje (53)** argumentacion (11) argumentos (21) arquetipos (9) arrogancia (23) atencion (14) atención (15) atributos (13)

autoconfianza (32) **autoconocimiento (70)** autoestima (31) autogestion (15) autoridad (10) big-data (27) **cambio (139)** cambio-cultural (9) capacidades (35) **cerebro (99)** charlatanes (13) ciencia (31) clientes (40) Coaching (38) colaboracion (28) **competencias (53)** competitividad (28) complejidad (41) **comportamiento (384)** compromiso (33) **comunicacion (76)** confianza (45) conflictos (36) **conocimiento (104)** **consejos (100)** control (20) conversacion (21) conversaciones (40) **creatividad (135)** crisis (16) **cultura (49)** **cultura-organizacional (46)** Dan-Ariely (5) Daniel-Blanco (14) Daniel-Goleman (21) Daniel-Kahneman (42) datos (26) David-Criado (32) **decisiones (150)** desarrollo (23) **desarrollo-personal (58)** design-thinking (11) **digital (49)** Dimensiones-Culturales (5) direccion (13) diseño (20) diseño-organizacional (12) distorsiones (9) diversidad (36) economia (12) educacion (17) Edward-de-Bono (10) efectividad (31) eficacia (20) eficiencia (24) ego (24) ejecucion (12) **emociones (77)** **empatia (49)** emprendedores (12) empresas (26) entorno (21) **equipos (83)** era-digital (32) escucha (28) estereotipos (14) **estilos (53)** **estrategia (101)** **estrategias (48)** estres (17) estructura (24) estupidez (27) **etapas (53)** evolucion (20) **exit (69)** experiencia (26) **factores (67)** falacias (42) fases (39) feedback (27) felicidad (34) Flujo (14) fracaso (32) **futuro (74)** ganar-ganar (13) Gary-Hamel (8) gente-toxica (18) **gestion (66)** grupo (23) **grupos (65)** **habilidades (126)** **habitos (94)** Henry-Mintzberg (13) Herbert-Simon (10) herramientas (23) humanismo (22) humildad (30) **ideas (65)** identidad (15) imaginacion (19) **incertidumbre (49)** ineptitud (15) influencia (36) informacion (39) **innovacion (117)** **innovación (52)** inspiracion (12) **inteligencia (60)** Inteligencia-Artificial (44) **inteligencia-emocional (65)** interpersonal (22) interpretacion (11) intuicion (23) investigacion (11) ira (9) **Isabel-Carrasco (137)** **Jennifer-Delgado (86)** jerarquia (18) John-Kotter (9) John-Maxwell (8) José-Cabrera (8) Juan-Carlos-Cubeiro (27) Juan-Pastor-Bustamante (20) Juan-Sobejano (23) knowmads (9) lenguaje (26) leyes (14) **liderazgo (247)** logica (18) **management (390)** manipulacion (28) memoria (20) **mente (48)** metas (34) metodologia (9) Mihaly-Csikszentmihalyi (9) millennials (19) mindfulness (16) mitos (25) modelo (20) **modelos (67)** Montse-Vila (14) motivacion (33) nativos-digitales (9) negociacion (30) negociador (15) neurociencia (11) neurociencias (11) nuevo-management (12) **objetivos (46)** Octavio-Ballesta (18) optimismo (15) organizacion (24) organizaciones (40) pasion (9) pasos (37) **pensamiento (66)** **pensamiento-creativo (17)** **pensamiento-critico (9)** **pensamiento-de-diseño (10)** **pensamiento-estratégico (14)** **pensamiento-lateral (11)** **pensar (16)** personalidad (31) **personas (54)** persuasion (22) Peter-Drucker (17) Pilar-Jericó (21) **poder (48)** preguntas (14) prejuicios (21) preparacion (17) **principios (58)** problemas (35) **proceso (59)** procesos (22) **productividad (51)** proposito (19) prospectiva (21) proyectos (23) **psicologia (198)** racionalidad (10) rasgos (44) razonamiento (29) **realidad (50)** realismo (8) recursos (23) redarquia (8) **redes-sociales (37)** reglas (23) relaciones (26) resiliencia (32) resistencia (14) **resistencia-al-cambio (21)** **resolucion (17)** **resolución-de-problemas (10)** responsabilidad (18) respuestas (8) resultados (38) revolucion (16) revolucion-digital (7) riesgos (29) robots (15) roles (37) RRHH (31) serendipia (13) sesgos (38) sesgos-cognitivos (15) silencio (20) simplicidad (23) singularidad (10) Sistema-1 (18) Sistema-2 (17) sistemas (16) sociedad (36) solucion (12) soluciones (16) startups (26) superacion (44) supervivencia (9) **tacticas (26)** **talento (70)** tareas (28) **tecnicas (28)** **tecnologia (76)** tendencias (28) teorias (31) tipologia (16) **tipos (67)** **toxicas (65)** trabajo (29) **trabajo-en-equipo (25)** trampas (26) transformacion-digital (18) **transformación-digital (50)** transhumanismo (7) trucos (11) valores (24) ventajas (13) verdad (9) Virginio-Gallardo (11) vision (25) VUCA (32) win-win (10) Xavier-Camps (17) Xavier-Ferrás (25) Xavier-Marcet (15)

Licencia Creative Commons Reconocimiento-CompartirIgual CC BY-SA . Tema Fantástico, S.A.. Con la tecnología de Blogger.