

# Pensamiento Administrativo

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

2019-09-09

## Cómo decir NO en el trabajo. 6 riesgos de la asertividad y como superarlos.

**Cómo decir NO en el trabajo.**

**Por Isabel Carrasco.**

**Hablemos de Liderazgo.**



Cómo decir NO en el trabajo. 6 riesgos de la asertividad y como superarlos.

Joseph Grenny en hbr.org del pasado 5 de agosto plantea que definimos los contornos de nuestro carácter y la forma de nuestra vida por la manera en que decimos no, como por ejemplo cuando decimos no ante demandas que pueden comprometer nuestros valores, estamos asegurándonos de que de este modo los reforzamos.

Aunque es importante saber decir no en muchas ocasiones tememos hacerlo. Decir no es duro porque somos una especie que considera que expresar acuerdo es una muestra de afecto y negarnos a algo implica un rechazo.

Cuando las personas no están de acuerdo con nosotros, normalmente y frecuentemente de forma incorrecta lo interpretamos como un signo de enemistad.

Aquellos que declinan nuestras invitaciones, muestran su desacuerdo con nuestras ideas o se oponen a nuestros planes los consideramos como amenazas, por lo que pensamos que los demás sentirán lo mismo si les decimos que no a algo.

**El autor destaca que existen 6 condiciones que incrementan este riesgo percibido.**

Éstas son:

### a).- Somos los nuevos.

Si nuestra reputación está sin consolidar en un grupo o ante un compañero éstos pueden sacar conclusiones sobre nuestra personalidad de esa única interacción y pensar que somos egoístas, cerrados o tercios.

### Entradas populares



**Los sabelotodo: Raíces psicológicas de la gente que opina sin tener ni idea.**

Las raíces psicológicas del cuñadismo: gente que opina de todo sin tener ni idea. Por Sergio Parra. Xataka Ciencia. Los sabelotodo: R...



**Manifiesto del Trabajo Colaborativo: Cómo cultivar la colaboración en un equipo.**

Cómo cultivar la colaboración en un equipo. Por Alberto Barbero. Personas y Equipos Productivos. Manifiesto del Trabajo Colaborativo: C...



**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...



**Los Grupos Operativos: 6 tipos de roles, emociones, tareas y comportamientos.**

Equipos de Trabajo. Roles y Liderazgo. Por Martín Stortoni. Actitud Emergente. Los Grupos Operativos: 6 tipos de roles, emociones,...



**Henry Mintzberg: Los 6 factores de diseño de la estructura de las organizaciones.**

La teoría de los "Seises de Mintzberg": un paradigma para estudiar y lograr el éxito de las pequeñas y medianas empresas. Por Ana Beatr...



**Las 10 Escuelas de Estrategia de Mintzberg y 10 dilemas del estratega.**

Gestión Estratégica: Síntesis integradora y dilemas abiertos. Por Teodoro Wigodski. Universidad de Chile. CEGES. Las 10 Escuelas...



**Mi jefe es un psicópata: Sus 8 rasgos, 7 condiciones y 10 tipos de víctimas.**

Mi jefe es un psicópata. Por qué la gente normal se vuelve perversa al alcanzar el poder. Iñaki Piñuel. Por Carlos Díaz Lastreto. Blog de C...



**Mintzberg: 6 Estructuras, 6 mecanismos de coordinación y 6 configuraciones.**

La Estructura de las Organizaciones (Mintzberg) Por Daniel Blanco. Daniel Blanco. Mintzberg: 6

**b).- Nuestra marca personal ya está comprometida.**

Decir no es todavía más arriesgado si nuestra reputación pasada facilita interpretar nuestra posición como una expresión de nuestras flaquezas en lugar de una respuesta ante unos hechos. Por ejemplo es más difícil decir no a un nuevo proyecto si tenemos la etiqueta de ser vagos, egoístas o cerrados.

**c).- Nuestra lealtad está siendo evaluada.**

Los equipos al tomar decisiones pueden equiparar desacuerdo con deslealtad. El estar de acuerdo con una posición se puede ver como una prueba del compromiso con los intereses del equipo.

**d).- Nos encontramos frente a un líder poderoso e inseguro.**

Resulta complicado decir no a un líder que puede inferir que nuestro desacuerdo con su gran idea demuestra una falta de respeto a su autoridad. También, si el líder es inseguro puede personalizar nuestras reservas y concluir que no estamos en desacuerdo con sus ideas sino con él.

**e).- Nos enfrentamos a una decisión grupal.**

Es duro decir no cuando el resto del equipo se siente dominado por la euforia del consenso. Los grupos pueden inconscientemente empezar a valorar más la conexión que los resultados. Cuando esto ocurre los que disienten parece que están intentando arruinar la situación y nuestra oposición no será bienvenida.

**f).- El equipo se encuentra exhausto ante el proceso de decisión.**

Si no se tiene cuidado se puede comenzar a valorar más la resolución del proceso que los resultados por lo que no se acepta bien que alguien manifieste sus reparos y dudas.

Entender la psicología del problema es clave para mitigar estos riesgos.

Puede ser inevitable que los demás se sientan desilusionados por nuestra respuesta pero nuestro objetivo debe ser que la decepción no aumente y se convierta en insulto.

**Recomendaciones**

Grenny propone una serie de **recomendaciones para inocularnos ante posibles atribuciones negativas cuando disintimos.**

Éstas son:

**1.- Argumentar nuestras razones.**

No decir simplemente no sino compartir nuestros datos y hechos, nuestra lógica y el razonamiento detrás de nuestra decisión y sobre todo los valores que motivan nuestra conclusión. Si no lo hacemos los demás pueden llenar el vacío que dejamos con sus miedos y prejuicios.

**2.- Transmitir que simpatizamos con los valores que nuestra posición compromete.**

Las decisiones rara vez son tan simples como blanco o negro o correcto, incorrecto. Por ejemplo podemos decir ante una situación en la que es necesario disolver un equipo que trabaja en un proyecto social: "Lamento profundamente el tener que disolver el equipo. Estoy de acuerdo con aquellos que creen que la sociedad agradecería que se mantuviese para seguir haciendo el bien pero no veo como lo podemos hacer si no tenemos un propósito bien definido".

**3.- Proyectar una actitud segura pero no agresiva.**

Alienamos más que convencemos si hacemos afirmaciones contundentes del tipo: "La única conclusión razonable a la que podemos llegar es ....", o "La respuesta correcta es ....", es mejor mostrar que somos personas reflexivas que hemos llegado a una conclusión. Preámbulos como "He llegado a la conclusión de que

Estructuras, 6 mecanismos de coordina...

**Comentarios**

Thank you for sharing <https://aab-edu.net/> - 4/9/2019 - AAB College

Crítica de la víctima Si solo tiene valor la víct... - 22/8/2019 - manuelgross

Excelente artículo. Nos qiede solo aplicar lo apre... - 16/8/2019 - Abejita lulu

If you feel that you need help when it comes to wr... - 30/7/2019 - Joson Froster

**Datos personales**

**manuelgross**

[Ver todo mi perfil](#)

**Feedly****Visitantes****Páginas vistas en el último mes**

**40,159**

**Suscribirse a**

- ☐ Entradas
- ☐ Comentarios

**Follow by Email**

Email address...

**Mis diarios personales**

\* **Pensamiento Administrativo** en Paper.li.

\* **Manuel Gross** en Tweeted Times  
\* **Hoy Día** en feedly.com

**Referencias**

.....” o “Creo,,,,,” demuestran una combinación de resolución y humildad que evita provocar conflictos innecesarios.

#### 4.- Pedir permiso para decir no.

Cuando decimos que no a una persona con autoridad especialmente si es alguien que puede interpretar nuestra disensión con rechazo pues ser aconsejable pedir permiso para decir no. Esto permite que reconozcamos su autoridad mientras mantenemos nuestra integridad. Podemos decir , por ejemplo: “ Me has pedido que asuma un nuevo proyecto pero pienso que es una mala idea y me gustaría decirte mis razones”.

Publicado por **Isabel Carrasco** en **16:35**

Miércoles, 14 de agosto 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**.

### 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:** assertive-employee.jpg

#### De la misma autora: Isabel Carrasco

- - Cómo decir NO en el trabajo. 6 riesgos de la asertividad y como superarlos
- - La identidad del líder II. 5 tipos de actitudes con sus relaciones profesionales
- - La identidad del líder. Cinco principios fundamentales de su autoconocimiento
- - Cómo tratar a 7 tipos básicos de personas difíciles y complicadas
- - Los negociadores obtienen mejores resultados por estar en redes sociales

#### Artículos relacionados: comunicacion asertiva

- - Cómo decir NO en el trabajo. 6 riesgos de la asertividad y como superarlos
- - 5 tipos de comunicación asertiva y 4 técnicas para comunicarte mejor
- - Inteligencia conversacional: Cómo funcionan los malentendidos
- - Paradoja de la autenticidad en el trabajo: El miedo a decir la verdad
- - Conversaciones difíciles: 6 claves para resultados productivos
- - Cómo resolver conflictos: 5 claves de las personas asertivas
- - Pensamiento y decisiones en frío: La efectividad comienza diciendo NO

Reinventar las Organizaciones

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

#### Archivo del blog

▼ 2019 (452)

▼ septiembre (15)

Cómo desarrollar  
inteligencia emocional.  
Siete con...

Cómo decir NO en el  
trabajo. 6 riesgos de la  
asert...

Seis mitos acerca de la  
neutralidad de la  
tecnolog...

Los CEOs no quieren  
Coaching Ejecutivo por  
descono...

Tecnologías sin ética:  
Desde el Big Data a los  
alg...

Cambiar de mentalidad  
para enfrentar 4  
desafíos em...

Qué hacer con la  
incertidumbre: Los  
aspectos emoci...

Las personas con ego  
frágil y baja autoestima  
no r...

Mi jefe es un psicópata:  
Sus 8 rasgos, 7  
condicion...

Manifiesto del Trabajo  
Colaborativo: Cómo  
cultivar...

La subjetividad del  
reclutamiento intuitivo:  
5 ses...

Los sabelotodo: Raíces  
psicológicas de la gente  
qu...

5 actos de liderazgo para  
crear una estrategia  
que...

Liderazgo inspirador:  
Cómo los grandes  
líderes mot...

Poder de negociación.  
Cómo reconocer tus  
habilidad...

- - Los 10 derechos asertivos que permiten tu comunicación efectiva
- - Desarrollo personal. 5 razones para que no temas expresar tus opiniones

Publicado por manuelgross en 23:32:00



Etiquetas: asertividad, comunicación, conflictos, conversaciones, decir-no, disenso, disentir, Isabel-Carrasco, management, negarse, persuasión, riesgos, seguridad, superación

Quilpué, Chile Quilpué, Región de Valparaíso, Chile

## No hay comentarios:

### Publicar un comentario

Introduce tu comentario...



Comentar como:

javimartinalon: ▼

Cerrar sesión

Publicar

Vista previa

☐ Avisarme

### Enlaces a esta entrada

[Crear un enlace](#)

[Entrada más reciente](#)

[Página principal](#)

[Entrada antigua](#)

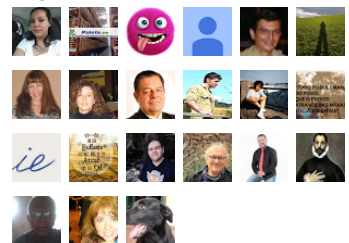
Suscribirse a: [Enviar comentarios \(Atom\)](#)

- ▶ [agosto](#) (55)
- ▶ [julio](#) (51)
- ▶ [junio](#) (56)
- ▶ [mayo](#) (59)
- ▶ [abril](#) (58)
- ▶ [marzo](#) (59)
- ▶ [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 (40)** [Siguiendo](#)



[Seguir](#)

[AddToAny](#)

### Etiquetas

[autoconocimiento](#) (79) [aprendizaje](#) (67) [autoestima](#) (37) [actitudes](#) (35) [autoconfianza](#) (35) [arrogancia](#) (26) [Amalio-Rey](#) (25) [argumentos](#) (23) [Alexis-Codina](#) (20) [amenazas](#) (19) [atención](#) (19) [algoritmos](#) (17) [ambiente](#) (17) [alto-rendimiento](#) (16) [análisis](#) (16) [autogestión](#) (15) [A.Carlos-González](#) (14) [Antonio-Peñalver](#) (14) [Alberto-Barbero](#) (13) [aptitudes](#) (10) [Alfonso-Alcántara](#) (7) [Alexandra-Farbiarz-Mas](#) (3)

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