



No caer en la trampa de ser el “ayudante”; Introducción

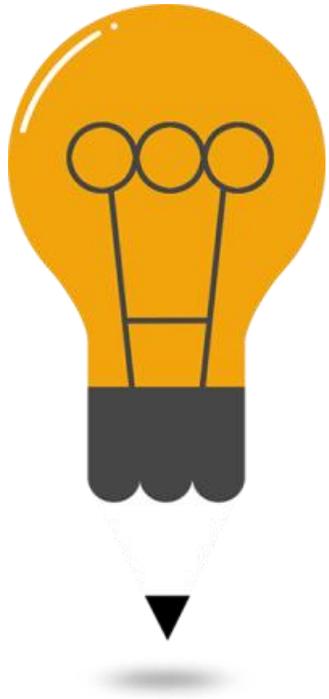
OBJETIVOS DE ESTA PRESENTACIÓN



- 01** Por qué es importante no caer en la trampa de ser el “ayudante”
- 02** La importancia de ser asertivo en el trabajo
- 03** Saber cómo establecer límites en el trabajo
- 04** Aprender a no caer en la trampa del “ayudante”



TABLA DE CONTENIDOS



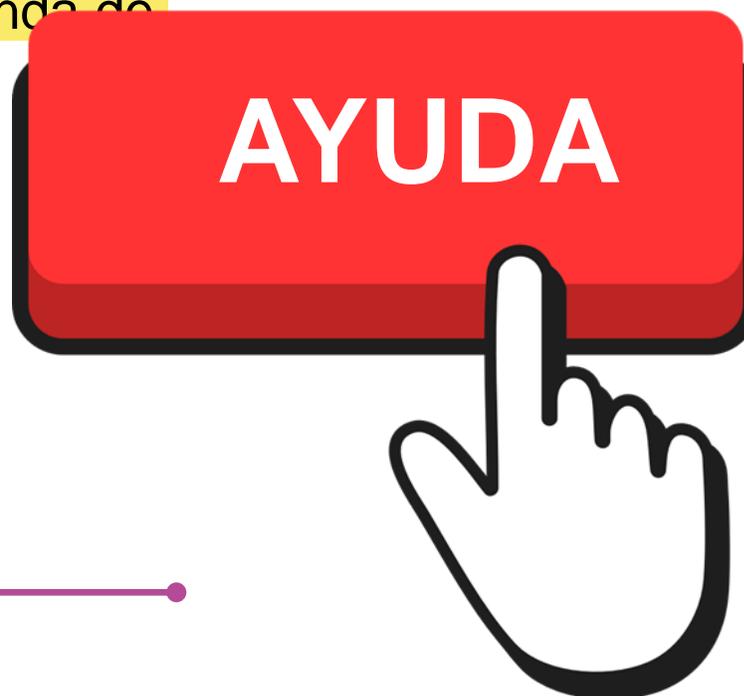
- 01** Asertividad para evitar caer en la trampa de ser el ayudante
- 02** Por qué la gente no es asertiva
- 03** Beneficios de la asertividad en el trabajo para no caer en la trampa de ser el ayudante
- 04** Estrategias de comunicación para decir NO y evitar caer en la trampa de ser el ayudante



LA IMPORTANCIA DE LA ASERTIVIDAD PARA EVITAR CAER EN LA TRAMPA DE SER EL AYUDANTE

Hacer frente a muchas demandas de ayuda puede ser una experiencia desalentadora, y tener el valor de ser asertivo en tales circunstancias no es fácil para algunas personas. Hay que reconocer que todo el mundo tiene derecho a no satisfacer una demanda de ayuda.

La gente siente, a menudo, que los demás tienen derecho a disponer de tu tiempo y esfuerzo. Tienes derecho a decir "no" sin tener que justificarte.



Al rechazar una demanda de ayuda, es importante explicar que lo que se rechaza es la demanda y no la persona.

Una vez rechazada una demanda, es importante mantener esa decisión. Si te derrumbas ante la presión, los demás se darán cuenta de que te puedes dejar influir, así que mantente firme. Por supuesto, tienes derecho a cambiar de opinión si las circunstancias cambian.



LA IMPORTANCIA DE LA ASERTIVIDAD PARA EVITAR CAER EN LA TRAMPA DE SER EL AYUDANTE

Ser asertivo significa ser capaz de defender tus propios derechos o los de otras personas de forma tranquila y positiva, sin ser agresivo ni aceptar pasivamente el " error ".

Las personas asertivas son capaces de hacer valer sus puntos de vista sin alterar a los demás ni alterarse ellas mismas.

La asertividad consiste en ejercer esos derechos de forma tranquila y no agresiva, pero con firmeza, uno de los cuales es rechazar las peticiones que consideres poco razonables o que no puedas satisfacer.

Al mismo tiempo, hay que reconocer el derecho de los demás a hacer peticiones y recibir una respuesta cortés.





LA IMPORTANCIA DE LA **ASERTIVIDAD** PARA EVITAR CAER EN LA TRAMPA DE SER EL AYUDANTE



Responder de forma pasiva o no asertiva tiende a significar la conformidad con los deseos de los demás y puede socavar los derechos individuales y la confianza en uno mismo. Muchas personas adoptan una respuesta pasiva porque tienen una fuerte necesidad de caer bien a los demás.

Estas personas no se consideran a sí mismas como iguales porque dan más importancia a los derechos, deseos y sentimientos de los demás. La pasividad se traduce en la falta de comunicación de pensamientos o sentimientos y hace que las personas hagan cosas que realmente no quieren hacer con la esperanza de complacer a los demás. Esto también significa que permiten que otros asuman la responsabilidad, dirijan y tomen decisiones por ellos



LA IMPORTANCIA DE LA **ASERTIVIDAD** PARA EVITAR CAER EN LA TRAMPA DE SER EL AYUDANTE

Una respuesta pasiva clásica es la que ofrecen quienes dicen "sí" a las peticiones cuando en realidad quieren decir "no". La asertividad es muy importante en el trabajo.

Si te das a conocer como una persona que no sabe decir que no, tus compañeros y jefes te cargarán de tareas.



Cuando respondes de forma pasiva, te presentas de forma menos positiva o te menosprecias de alguna manera. Si constantemente te rebajas de esta manera, llegarás a sentirte inferior a los demás. Aunque las causas subyacentes del comportamiento pasivo suelen ser la falta de confianza en uno mismo y de autoestima, en sí mismo puede reducir aún más los sentimientos de autoestima, creando un círculo vicioso.



LA IMPORTANCIA DE LA **ASERTIVIDAD** PARA EVITAR CAER EN LA TRAMPA DE SER EL AYUDANTE

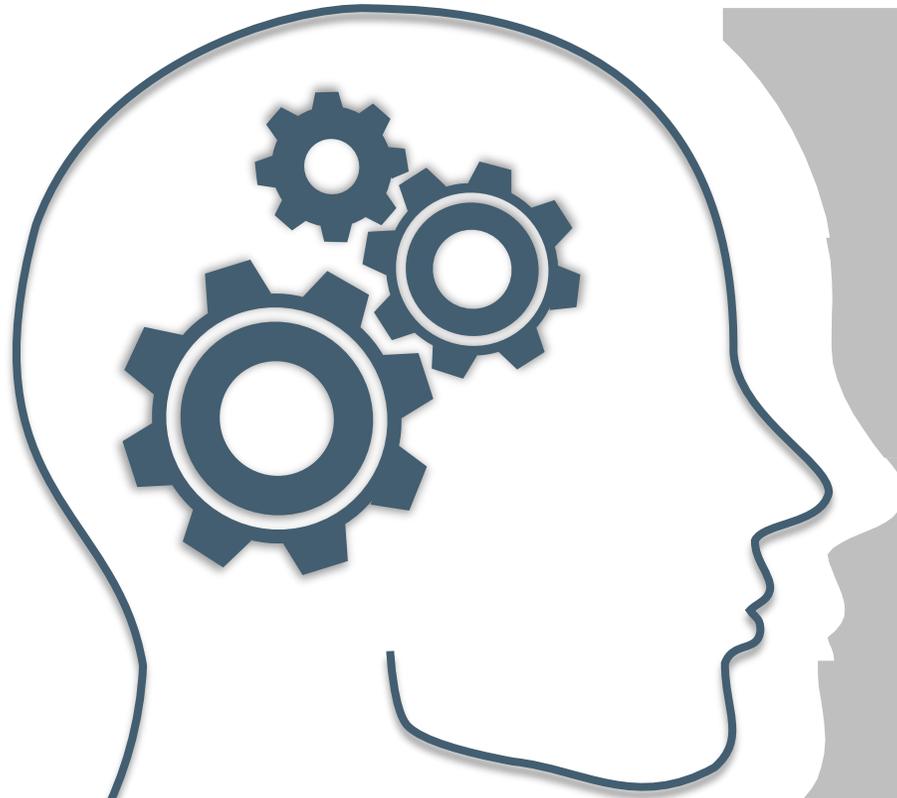
Es importante recordar que cualquier interacción es siempre un proceso bidireccional y, por lo tanto, tus reacciones pueden ser diferentes, dependiendo de tu relación con la otra persona en la comunicación.

Por ejemplo, puede que te resulte más fácil ser asertivo con tu pareja que con tu jefe, o viceversa. Sin embargo, sea fácil o no, **una respuesta asertiva siempre será mejor para ti y para tu relación con la otra persona.**





Por qué la gente **no es asertiva**



Cuando las personas no son asertivas, pueden sufrir una pérdida de confianza y autoestima, lo que probablemente les hará ser menos asertivas en el futuro. **Por lo tanto, es importante romper el ciclo y aprender a ser más asertivo, respetando al mismo tiempo los puntos de vista y las opiniones de otras personas.** Todos tenemos derecho a expresar nuestros sentimientos, valores y opiniones.



Por qué la gente **no es asertiva**

Hay muchas razones sobre por qué la gente puede actuar y responder de una **forma no-asertiva**

**Baja autoestima y
confianza en sí mismo**



Roles

**Rasgos de
personalidad**



Estrés

**Experiencias
pasadas**





1

Baja autoestima y confianza en sí mismo

Los sentimientos de **baja autoestima** o **autovaloración** suelen llevar a los individuos a tratar con otras personas de forma pasiva.

Al no hacer valer sus derechos, expresar sus sentimientos o decir claramente lo que quieren, las personas con baja autoestima o confianza en sí mismas pueden invitar a los demás a tratarlas de la misma manera. **La baja autoestima se refuerza en un círculo vicioso de respuesta pasiva y reducción de la confianza en sí mismo.**

2

Roles

Ciertos roles se asocian a un comportamiento no asertivo, por ejemplo los roles laborales de bajo estatus o el rol tradicional de la mujer. Estereotipadamente, las mujeres son vistas como pasivas, mientras que se espera que los hombres sean más agresivos.

Puede haber una gran presión sobre las personas para que se ajusten a los roles que se les asignan. Es menos probable que te muestres asertivo con tu jefe en el trabajo que con un colega o compañero que consideres de un nivel igual o inferior al tuyo en la organización.



3 Experiencias Pasadas

Muchas personas aprenden a responder de forma no asertiva a través de la experiencia o del modelado de su comportamiento según el de sus padres u otros modelos. El comportamiento aprendido puede ser difícil de desaprender y puede ser necesaria la ayuda de un consejero.

4 Estrés

Cuando las personas están estresadas suelen sentir que tienen poco o ningún control sobre los acontecimientos de su vida.

Las personas estresadas o ansiosas suelen recurrir a comportamientos pasivos o agresivos para expresar sus pensamientos y sentimientos.

5 Rasgos de personalidad

Algunas personas creen que son pasivas o agresivas por naturaleza, es decir, que han nacido con ciertos rasgos y que poco pueden hacer para cambiar su forma de responder.

Esta suposición es casi siempre incorrecta, ya que todo el mundo puede aprender a ser más asertivo aunque sus tendencias naturales sean pasivas o agresivas.



Beneficios de la asertividad en el trabajo para no caer en la trampa de ser el ayudante



En la mayoría de las ocasiones pasamos más tiempo con nuestros compañeros de trabajo que con nuestra familia y amigos, por lo que **establecer una relación sana con ellos es vital para el buen desarrollo de nuestro trabajo y nuestro bienestar dentro de la empresa.**



Dentro de esta relación social que se establece en el trabajo, **la asertividad juega un papel muy importante.** Lograr un equilibrio entre la pasividad, en la que los demás violan nuestros derechos, y la agresividad, en la que somos nosotros los que no respetamos los derechos de los demás, es el ideal que se pretende alcanzar con una actitud asertiva.





Beneficios de la asertividad en el trabajo para no caer en la trampa de ser el ayudante

Sentirte respetado y libre de expresar tus opiniones conduce naturalmente a reducir los niveles de estrés

Todas estas ventajas se traducen en un aumento muy positivo de la productividad de la empresa

Permite una mayor creatividad y aumenta la motivación en el trabajo.

Los trabajadores superan sus limitaciones y tienen más facilidad para alcanzar sus objetivos

Los trabajadores son más influyentes en su entorno inmediato, lo que contribuye a la creación de un grupo humano que trabaja por objetivos y mejora la participación de todos sus miembros





Detectar situaciones problemáticas

Es importante reflexionar y detectar aquellas situaciones en las que hemos dicho "sí" cuando hubiéramos preferido decir "no", o situaciones en las que creemos que deberíamos haber puesto límites. ¿En qué contexto nos ocurre esto? ¿Con quién? ¿Hay personas con las que no nos pasa y personas con las que nos pasa más a menudo? Toma nota de las situaciones que has vivido en las que te ha resultado difícil decir que no, examinando con quién y en qué contexto.

Analizar los pensamientos y emociones que nos hacen decir que sí cuando queremos decir que no: ¿Qué pensamientos nos vienen a la cabeza en esos momentos? ¿Cómo nos sentimos? ¿Qué nos decimos a nosotros mismos? En este punto es importante detectar las ideas irracionales y racionalizarlas.

Analizar la intencionalidad del otro y las expectativas que asumimos:

Se trata de reflexionar sobre las situaciones en las que nos cuesta decir que no, y analizar las intenciones que suponemos que tiene la otra persona. ¿Qué tipo de relación tengo con ella? ¿creo que intenta manipularme o siento confianza? ¿por qué quiere esta persona que diga que sí, qué gana ella? y, ¿yo? Como en el apartado anterior, es importante detectar si mi preconcepción es realista y racional.



¿Cómo podemos decir No, o poner límites, de buenas maneras?

01

Asertividad elemental

Se trata de explicar nuestra posición de forma sencilla y directa, dando una breve explicación de por qué decimos NO (pero sin extendernos demasiado)

02

Asertividad empática

Ponerse primero en el punto de vista de la otra persona, validar sus argumentos y cómo se siente, y luego presentar nuestro punto de vista.

03

Procrastinación asertiva

Es útil cuando nos sentimos abrumados o muy ansiosos por la situación y no podemos decidir con claridad. En este caso es mejor posponer nuestra respuesta hasta que nos sintamos más tranquilos y podamos decidir con claridad.

04

El banco de niebla

Esta estrategia puede ser útil ante la insistencia, cuando ya hemos intentado otra estrategia o cuando la persona nos presiona de forma muy explícita. Se trata de dar una parte de razón al argumento de la otra persona, pero manteniéndonos en nuestra posición

05

Técnica de acuerdo asertivo

Esta técnica es útil cuando tememos que nuestra negativa pueda dar lugar a interpretaciones erróneas de nuestras intenciones, de nuestra personalidad, cuando la otra persona nos juzga en consecuencia, o cuando hay un intento de chantaje emocional. Se trata de exponer nuestra negativa, dejando claro que no tiene nada que ver con ser una buena o mala persona, cobarde o valiente, con ganas o sin ganas, etc.

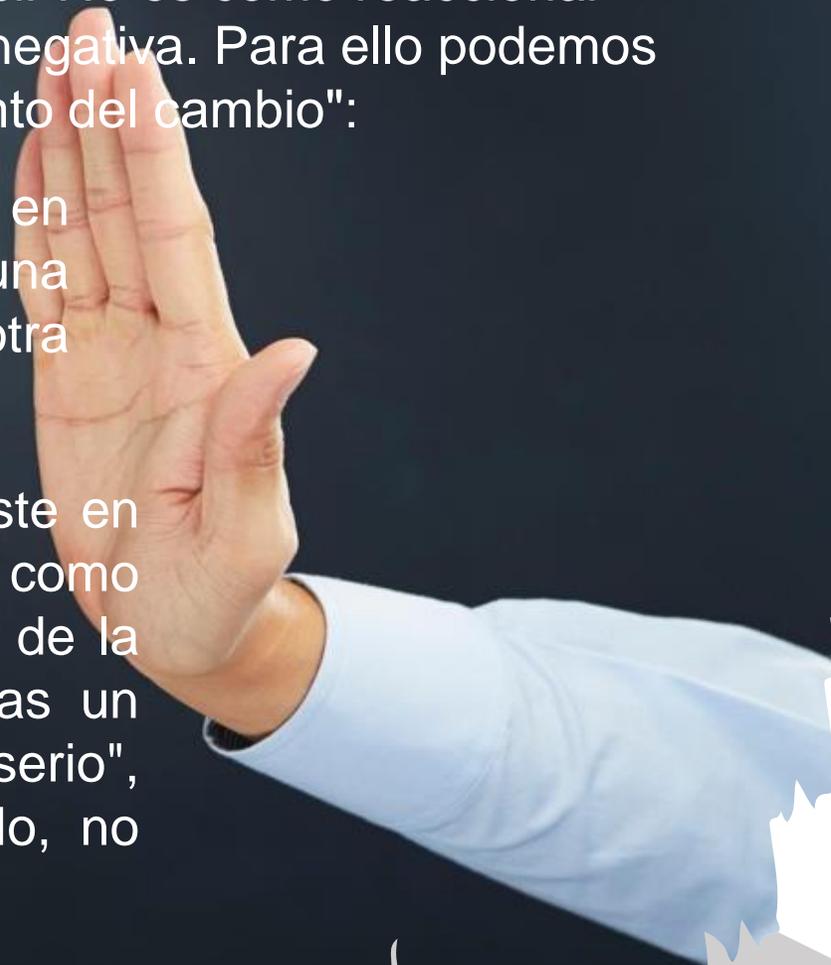


Decir No, a pesar de la insistencia

Uno de los problemas más comunes a la hora de decir No es cómo reaccionar ante la insistencia y mantenernos firmes en nuestra negativa. Para ello podemos utilizar las técnicas de "disco rayado" y "procesamiento del cambio":

La técnica del disco rayado: consiste simplemente en mantenernos firmes repitiendo nuestro punto de vista una y otra vez en tono tranquilo ante la insistencia de la otra persona.

Técnica para procesar el cambio: Esta técnica consiste en cambiar el foco de atención a lo que está ocurriendo, como si viéramos la conversación desde fuera. En el caso de la insistencia, podríamos responder, por ejemplo "Llevas un rato insistiendo, pero no voy a cambiar de opinión, en serio", "Llevamos un rato con esto, ya te he dicho que No, no sigamos dándole vueltas".



Referencias



<https://fortune.com/2017/02/21/leadership-career-advice-work-allies-enemies-feedback-input-collaboration/?iid=sr-link2>



<https://psicologiaymente.com/organizaciones/miedo-decir-no-trabajo>



Assertiviness.www.skillsyouneed.com



<https://psicologia-estrategica.com/aprender-decir-no-poner-limites/>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



www.slow-work.eu



I&F
Instruction & Formation
LEARNING FOR LIVING



INDEPCIE



ORANGE HILL



GrowthCoop
developing people



ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE