

Comunicación no violenta

“La Comunicación No Violenta (CNV) ofrece un enfoque estructurado para expresar necesidades y escuchar activamente, reducir conflictos y fortalecer las relaciones.



Introducción

Esta hoja informativa presenta la Comunicación No Violenta (CNV), que fomenta la empatía, la claridad y el respeto mutuo. Al centrarse en las observaciones, los sentimientos, las necesidades y las peticiones, la CNV ayuda a crear un entorno de trabajo más auténtico, inclusivo y colaborativo.

Esta hoja informativa sienta las bases para explorar estrategias y enfoques prácticos que mejoren la comprensión y la conexión en entornos laborales diversos, destacando la importancia de cómo se perciben las declaraciones y las situaciones.



Relevancia de la comunicación no violenta en el contexto de HRW

En entornos de trabajo híbrido y remoto, una comunicación clara y empática es esencial para fomentar la inclusión y la colaboración. Sin una comunicación presencial, los mensajes pueden malinterpretarse, dando lugar a malentendidos, frustración o exclusión. La Comunicación No Violenta (CNV) proporciona un enfoque estructurado para expresar necesidades y escuchar activamente, reduciendo los conflictos y fortaleciendo las conexiones.

La CNV ayuda a los miembros del equipo a comunicarse con claridad y respeto, incluso en interacciones escritas o asincrónicas. Promueve la seguridad psicológica, garantizando que todos se sientan escuchados y valorados, independientemente de su ubicación.

El uso de la CNV en entornos de trabajo remoto promueve la toma de decisiones inclusiva, reduce la falta de comunicación en equipos diversos y mejora la cooperación entre culturas y zonas horarias. Permite a los empleados abordar temas delicados de forma constructiva, fomentando la confianza y el sentido de pertenencia. Al integrar los principios de la CNV, las organizaciones pueden crear lugares de trabajo híbridos más inclusivos, empáticos y eficaces.

Además, la adopción de la CNV puede mejorar el liderazgo y la dinámica de equipo al fomentar una cultura de diálogo abierto y retroalimentación constructiva. Los líderes que practican la CNV pueden apoyar mejor a sus equipos, abordar las inquietudes de forma proactiva y crear un entorno laboral donde las personas se sientan empoderadas y seguras para expresarse con autenticidad. Esto, en última instancia, se traduce en un mayor compromiso, una colaboración más sólida y una fuerza laboral remota más resiliente.



Implementación de CNV en entornos de trabajo híbridos y remotos

Aquí tienes estrategias clave para crear un entorno laboral más inclusivo mediante el uso estratégico de la Comunicación No Violenta:

- ✓ **Usa un lenguaje inclusivo**
Ten cuidado con el lenguaje que pueda excluir o estereotipar involuntariamente. Por ejemplo, en lugar de decir: "Esa idea es una locura", prueba: "Esa idea es inesperada; vamos a explorarla más a fondo".
- ✓ **Practica la escucha activa**
Cuando tus compañeros expresen inquietudes sobre sesgos o exclusión, escucha sin interrumpir ni desestimar su experiencia. Reconoce lo que escuchas y pídeles que se expliquen mejor o que sugieran posibles soluciones: "He oído que te sentiste ignorado en la reunión. ¿Qué te ayudaría a sentirte más incluido?"
- ✓ **Fomente la participación equitativa**
El trabajo remoto puede agravar los desequilibrios de poder. Rote las oportunidades de intervención en las reuniones, utilice turnos de palabra estructurados o aproveche las funciones de chat para garantizar que se escuchen todas las voces.
- ✓ **Aclara las intenciones y el impacto**
Las interpretaciones erróneas pueden surgir fácilmente en la comunicación por texto. Si el comentario parece duro, solicite una aclaración en lugar de asumir una intención negativa: "¿Podría ayudarme a entender qué quiso decir con ese comentario?". Asimismo, antes de enviar un mensaje, reléalo para asegurarse de que transmita respeto e inclusión.
- ✓ **Fomenta una cultura de empatía**
Valorando los sentimientos y las emociones: anime a los miembros del equipo a expresar sus necesidades y emociones sin temor a ser juzgados. Por ejemplo, use la frase "Me siento..." e invite a los demás a expresar sus sentimientos. Céntrese en cómo se reciben los mensajes: en lugar de decir "Nunca respondes a tiempo", intente decir "Cuando no recibo una respuesta, no estoy seguro de los siguientes pasos. ¿Podríamos establecer expectativas más claras?".
- ✓ **Aborda las microagresiones de forma proactiva**
Si alguien usa un lenguaje excluyente, responda con curiosidad en lugar de acusar: "He notado que ese comentario podría interpretarse como excluyente. ¿Podríamos reformularlo para que sea más inclusivo?".

Conclusión

La CNV ofrece un enfoque estructurado para expresar pensamientos, sentimientos y emociones, y escuchar con empatía, ayudando a superar las brechas causadas por la distancia física. Al fomentar el diálogo constructivo y la comprensión mutua, la CNV promueve una cultura laboral donde prospera la colaboración, se valoran las diferencias y todos se sienten respetados, escuchados y seguros para expresarse con autenticidad.



Referencias

- The Secret to Non-Violent Communication in the Workplace:
<https://honehq.com/resources/blog/the-secret-to-non-violent-communication-in-the-workplace>
- Nonviolent Communication (NVC) in the Workplace
<https://management30.com/blog/nonviolent-communication/>
- A Guide to Non-Violent Communication
<https://www.cultureally.com/blog/nonviolent-communication-a-guide-to-empathetic-conversation>