

Creación de grupos de afinidad para empleados a distancia

“Los grupos de afinidad son un medio útil para fomentar la inclusión y la cohesión entre empleados que, de otro modo, nunca se conocerían. Al estar dirigidos principalmente por los propios empleados, su creación responde a la necesidad identificada de conexión y de compartir experiencias.



La importancia de los grupos de afinidad en el trabajo híbrido y a distancia (TRH)

Los grupos de afinidad o grupos de recursos/interés para empleados (ERG) son comunidades voluntarias dirigidas por empleados que reúnen a personas con características, intereses o experiencias vitales comunes. Pueden estar relacionados con la raza, el sexo, la identidad LGBTQ+, la discapacidad, la neurodiversidad, las responsabilidades asistenciales...

En entornos de trabajo híbridos y remotos, los grupos de afinidad pueden desempeñar un papel fundamental a la hora de **fomentar la inclusión, reducir el aislamiento y aumentar el sentimiento de pertenencia**, sobre todo en el caso de empleados infrarrepresentados o marginados que, de otro modo, podrían sentirse desconectados de la organización o de la cultura de equipo.

Gracias a reuniones programadas con regularidad, los grupos de afinidad proporcionan **conexión y solidaridad**. El tono suele ser más informal que en otros proyectos y reuniones relacionados con el trabajo y puede resultar más fácil para las **voces infrarrepresentadas expresarse**.

Creación de grupos de afinidad remotos

En el trabajo remoto e híbrido (TRH), la ausencia de presencia física puede generar procesos de toma de decisiones más lentos, malentendidos y sentimientos de aislamiento. Como resultado, contar con marcos claros para la resolución de problemas se vuelve esencial para superar estas barreras.

Los marcos estructurados de resolución de problemas brindan a los equipos una metodología clara a seguir, lo cual es especialmente importante cuando la colaboración se extiende a través de diferentes zonas horarias y estilos de trabajo. Estos marcos permiten descomponer problemas complejos en pasos manejables, asignar tareas de manera eficiente y hacer seguimiento del progreso de forma efectiva, ya sea trabajando de manera sincrónica o asincrónica.

Los rituales, como reuniones diarias breves (daily stand-ups), retrospectivas semanales y sesiones de lluvia de ideas programadas, ofrecen puntos de contacto consistentes para que los equipos compartan actualizaciones, identifiquen desafíos y generen soluciones en conjunto. Estos rituales promueven la transparencia, fomentan la participación de todos los miembros del equipo y crean un sentido de rutina y previsibilidad que ayuda a los equipos remotos a sentirse más conectados, con una comprensión compartida de los objetivos y procesos.

Principios clave para el éxito

- 1 Objetivo y alcance claros:** Cada grupo debe tener un propósito o misión definidos, y objetivos claros alineados con la estrategia más amplia de inclusión y diversidad de la organización.
- 2 Participación voluntaria:** Los grupos de afinidad se basan en la participación activa y voluntaria de sus miembros. Pueden estar abiertos a aliados de la identidad o grupo representados.
- 3 Patrocinio ejecutivo:** Conseguir el apoyo visible de altos dirigentes que puedan defender el propósito del grupo, defender sus necesidades y ayudar a eliminar las barreras sistémicas.
- 4 Acceso equitativo:** Utilizar herramientas digitales accesibles y fáciles de usar, y programar reuniones o actos en horarios variados.
- 5 Confidencialidad y seguridad psicológica:** Garantizar la existencia de normas básicas para crear espacios respetuosos, solidarios e integradores.
- 6 Colaboración entre RR.HH. y la dirección:** Proporcionar apoyo administrativo a través de los equipos de RR.HH. o de diversidad e inclusión.

Primeros pasos

- Comenzar con uno o dos grupos en función del interés y la demanda.
- Proporcionar una plantilla de estatutos sencilla para ayudar a los fundadores del grupo a articular el propósito, las directrices para los miembros y los objetivos clave.
- Dar a conocer el grupo internamente y facilitar la participación de los empleados remotos.
- Asegurarse de que el grupo dispone de un canal de comunicación específico.
- Comprobar periódicamente la evolución de las necesidades del grupo.

Los grupos de afinidad remotos pueden ser potentes motores de inclusión y cohesión en entornos híbridos y remotos. Al proporcionar espacios intencionados para la conexión, la identidad compartida y el apoyo mutuo, ayudan a crear un lugar de trabajo en el que todos pueden prosperar, independientemente de su ubicación.



Lectura adicional

- Canadian Center for Diversity and Inclusion - Toolkit for creating and sustaining effective ERGs <https://ccdi.ca/media/4177/ccdi-toolkit-employee-resource-groups-a-toolkit-for-creating-and-sustaining-effective-ergs.pdf>