

Gerentes, he aquí cómo ser un mejor aliado en el lugar de trabajo remoto

Melinda Briana Epler

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
6 minutos

CAPITAL
HUMANO

Las personas con identidades subrepresentadas continúan experimentando tasas más altas de estrés, cansancio y agotamiento. A medida que repensamos el futuro del trabajo, los líderes deben incorporar nuevas formas de generar empatía y mostrarse ante sus equipos como aliados y defensores, tanto en los lugares de trabajo físicos como en los remotos.

APRENDER, DESAPRENDER, REAPRENDER.

Los aliados en el lugar de trabajo son personas que se esfuerzan por aprender sobre las experiencias únicas de sus colegas, desaprender sus prejuicios y estereotipos, y reaprender nuevas habilidades con la comprensión de que existe un desequilibrio en las oportunidades, que debe cambiar para que todos tengan éxito. En los equipos, este crecimiento comienza cuando los gerentes inician interacciones que desarrollan empatía y abren la comunicación.

En entornos remotos, usted y su equipo no van a tener charlas aleatorias junto al dispensador de agua ni se encontrarán en el pasillo. Si quiere construir mejores relaciones y comprenderse realmente el uno al otro, debe ser intencional y programar esos momentos.

RECREE EL DISPENSADOR DE AGUA.

Los ejercicios virtuales de formación de equipos y las actividades grupales informales son una excelente forma para alentar a conectarse a los miembros de un equipo remoto o híbrido. Nuestro equipo se reúne semanalmente durante 30 minutos para ponerse al día con la vida de los demás con solo dos reglas:

— Dividimos la duración de la reunión entre el número de personas en nuestro grupo, y lo usamos como límite de tiempo para garantizar que todos tengan las mismas oportunidades de hablar.

— No podemos hablar de trabajo.

CONSEJO: Si su equipo tiene problemas para conectarse, hay muchas actividades de vinculación de equipos virtuales que puede considerar. He oído hablar sobre equipos que construyen casas de pan de jengibre, cocinan, crean terrarios, hacen arte, juegan trivia o juegos digitales y más.

OFREZCA APRENDIZAJE PARA SER ALIADOS.

Nuestra investigación revela que la mayoría de las personas quieren aprender sobre la alianza a través de capacitación interactiva. Muchos profesionales de diversidad, equidad e inclusión (DEI) ofrecen talleres remotos. Pregunte a su DEI, equipos de recursos humanos o grupos de recursos para empleados qué oportunidades de aprendizaje ofrecen.

CONSEJO: Si no tiene un presupuesto de aprendizaje y desarrollo, abogue por uno.

NO HAGA DAÑO.

Los aliados hacen correcciones a sus propias palabras y acciones para que no dañen involuntariamente a las personas a través de prejuicios y microagresiones.

Este artículo es útil para:

- Entender la importancia de prevenir y atender las microagresiones.
- Fortalecer la inclusión en los equipos.
- Convertirse en un aliado efectivo.

Los lugares de trabajo remotos e híbridos ofrecen más inclusión y flexibilidad.

NO DEJE PASAR LAS MICROAGRESIONES, EN NINGÚN ENTORNO.

Nuestra investigación muestra que las personas que han experimentado discriminación quieren que los aliados actúen cuando alguien los lastima o los menosprecia. Como líder, usted debe practicar la conciencia y la intencionalidad al considerar regularmente cómo sus palabras y acciones podrían hacer sentir a otra persona.

En un entorno virtual, las microagresiones verbales comunes incluyen: interrumpir, tomar más tiempo del que le corresponde, descartar o atribuirse el mérito de las ideas de otra persona, menospreciar la experiencia de alguien, estereotipar y usar lenguaje racista, sexista o capacitista.

CONSEJO: Antes de tomar decisiones, puede verificar sus sesgos haciendo una pausa y preguntándose:

- ¿Qué suposiciones estoy haciendo?
- ¿Cómo podrían estar influyendo los prejuicios en mis pensamientos?
- ¿Estoy tratando a todas las personas de manera justa?
- ¿Mis respuestas son inclusivas, respetuosas y transparentes?

INTERRUMPA LAS INTERRUPCIONES Y OTRAS MICROAGRESIONES.

En las videoconferencias y en los mensajes de chat internos, hable si escucha o ve algo inapropiado. Tenga en cuenta quién habla regularmente y qué opiniones no se han escuchado. Esto es muy importante en los equipos híbridos, donde las personas que están “en la sala” podrían sentirse más conectadas y dispuestas a hablar que quienes se unen de forma remota.

CONSEJO: Comuníquese con cualquier persona que experimente una microagresión. Durante una reunión privada, puede decir algo como “Quería hablar contigo después de lo que sucedió. Primero, quiero que sepas que eso no estuvo bien conmigo. En segundo lugar, quiero saber cómo te va. En tercer lugar, quería hacerte saber lo que voy a hacer al respecto y preguntarte si tienes algún comentario. Está bien si no es así”.

CUIDE SUS MICROEXPRESIONES.

En video, nuestras expresiones faciales y lenguaje corporal se amplifican. Si estamos mirando hacia un lado, realizando múltiples tareas o parecemos no estar plenamente presentes, ello puede afectar el cómo la persona del otro lado siente y experimenta la llamada. Haga un esfuerzo por estar completamente presente e incluso prepárese para pensar en las emociones que quiere traer a la llamada.

CONSEJO: En chats y correos electrónicos, recuerde hacer una pausa antes de presionar “enviar”, para asegurarse de que está enviando un mensaje reflexivo al humano o humanos del otro lado.

ABOGUE POR LAS PERSONAS.

Abogar es una pieza clave de una buena alianza, y es particularmente importante para los gerentes. De manera abrumadora, descubrimos que las personas quieren aliados que muestren confianza en ellos, ayuden a aumentar su confianza y los guíen.

Los aliados hacen correcciones a sus propias palabras y acciones para que no dañen involuntariamente a las personas.

Use esta guía para reconocer lo que las personas necesitan y apóyelas.

PROPORCIONE RETROALIMENTACIÓN CONSTRUCTIVA Y MICROAFIRMACIONES CON REGULARIDAD.

Durante sus reuniones individuales, asegúrese de proporcionar comentarios consistentes, equitativos y accionables. Las mujeres, particularmente las mujeres de color, tienden a recibir menos retroalimentación de calidad que pueda ayudarlas a hacer las correcciones necesarias y desarrollarse como líderes.

Las microafirmaciones son otra forma de retroalimentación que puede ser valiosa en entornos remotos. Los comentarios no verbales, como asentir con la cabeza, mostrar que está prestando atención a alguien que habla, indicar que usted quiere aprender más o mostrar que está confundido por uno de los puntos, pueden ayudar a alguien en el momento.

CONSEJO: Puede aumentar la confianza de alguien a través de microafirmaciones, invitándolo a hablar y liderar proyectos importantes, recomendándolo para un trabajo o ascenso, o siendo su defensor. De forma remota, deberá ser más intencional con estas acciones, ya que es probable que tenga tiempo limitado con cada persona de su equipo.

ABOGUE POR LA SALUD MENTAL DE SU EQUIPO.

Más empleados están experimentando más agotamiento que nunca, especialmente aquellos con identidades subrepresentadas. La mayoría de los equipos se beneficiarían de un enfoque en la salud mental y la reducción del estrés durante este tiempo. Algunas acciones que podría tomar son:

- Programar check-ins semanales o quincenales.
- Perder el miedo de tener chats improvisados.
- Animar a las personas a tomarse su tiempo libre remunerado.

CONSEJO: Si sucede algo traumático o doloroso en las noticias, como una injusticia racial, religiosa o de género, es importante que usted investigue exactamente qué ocurrió y lo aborde adecuadamente con su equipo. Esto podría ser tan simple como reconocer lo que está sucediendo durante la reunión de equipo e invitar a las personas a que le informen si podrían usar tiempo libre para procesarlo. Lo que sucede fuera del trabajo a menudo nos afecta en el trabajo, y mostrar empatía en esos momentos puede generar confianza en el equipo, mejorar la seguridad psicológica y aumentar los sentimientos de pertenencia.

Los lugares de trabajo remotos e híbridos ofrecen más inclusión y flexibilidad para las personas con discapacidades, los padres y otros cuidadores, las personas LGBTQIA y las personas de color que experimentan regularmente microagresiones y acoso. Use esta guía para reconocer lo que las personas necesitan y apóyelas.

Comuníquese con cualquier persona que experimente una microagresión.

Antes de tomar decisiones, puede verificar sus sesgos.

Sobre la autora:

Melinda Briana Epler es CEO de Change Catalyst, donde trabaja con compañías tecnológicas para abordar la diversidad, la equidad y la inclusión. Es autora de "How to Be an Ally: Actions You Can Take for a Stronger, Happier Workplace."



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com