

Cómo tener esas difíciles conversaciones del regreso a la oficina

Joseph Grenny y Derek Cullimore

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

ESTRATEGIA
Y DECISIONES

Conforme las empresas de los Estados Unidos comienzan a traer a su personal de regreso a la oficina, muchos empleados tienen recelos. Nuestra reciente encuesta con 1,697 empleados revela que muchos no solo se sienten ansiosos acerca de volver a la oficina, sino también acerca de hablar con sus compañeros, jefes y subordinados sobre sus preferencias laborales y su ansiedad respecto al regreso.

Para expresar sus preocupaciones confiada y respetuosamente, haga una lista de las conversaciones en las que pudiera encontrarse, y luego prepárese para ellas utilizando estos principios que reducen la ansiedad:

— **Conozca sus prioridades:** Muchas de las conversaciones que provocan ansiedad y que usted deberá iniciar requerirán que acepte hacer concesiones entre diferentes cosas que valora. Si demanda seguir trabajando desde casa, quizá sienta ansiedad acerca de perder su trabajo. O quizá tema consecuencias negativas para su carrera si decide denunciar a un jefe no vacunado que se niega a llevar cubrebocas. La ansiedad sólo disminuirá si es capaz de decidir cuál de los valores en pugna es más importante. Decida si su trabajo es más importante que la flexibilidad laboral, o si una relación cómoda con su jefe es más importante que un mayor riesgo para la salud. Puede haber formas creativas de superar las compensaciones y proteger ambos valores, pero el principio de la paz es aceptar la necesidad de priorizar.

— **Asuma responsabilidad:** Otra forma de mantener su ansiedad bajo control es asumir la responsabilidad de actuar según sus prioridades y aceptar las consecuencias. En última instancia, si su prioridad es evitar la vacunación, es su responsabilidad encontrar un empleador que concuerde con sus puntos de vista o trabajar proactivamente en un acuerdo con su empleador. Cuando descuida su responsabilidad, su culpa puede manifestarse en forma de reproche hacia los demás, lo que puede llevarlo a entrar en conversaciones cruciales sin estar dispuesto a reconocer su papel en la situación. Si le preocupa el conflicto con los demás, bien podría ser que está ignorando el conflicto en su interior. Usted sabía que debió asumir la responsabilidad de sus propias necesidades y prioridades, pero no lo hizo. Reduzca esa ansiedad considerando lo que implica seleccionar una determinada prioridad y planificando sus acciones de acuerdo con ello.

Este artículo es útil para:

- *Expresar sus preocupaciones confiada y respetuosamente.*
- *Abordar las conversaciones difíciles.*
- *Reducir su ansiedad y crear seguridad psicológica.*

La ansiedad sólo disminuirá si es capaz de decidir cuál de los valores en pugna es más importante.

— **Prepárese para el comienzo de la conversación:** Gran parte de nuestra ansiedad respecto a las conversaciones difíciles proviene de nuestra incertidumbre sobre cómo iniciarán. Descansamos con mayor facilidad si tenemos un plan para el intercambio inicial, aproximadamente los primeros 30 segundos. Afortunadamente, no hay mucha controversia sobre cómo construirlo, y mis colegas y yo hemos pasado décadas examinando cómo abordar este “medio minuto peligroso”. Su primera tarea no es resolver el problema; es crear seguridad psicológica. Si los demás se sienten seguros con usted, podrán participar de forma productiva en un desacuerdo ecuánime. Si se sienten inseguros, hasta el más mínimo desacuerdo puede volverse insuperable. La forma de ayudar a que los demás se sientan psicológicamente seguros es asegurarles dos cosas: que usted se interesa por sus necesidades y preocupaciones, y que los respeta. La mejor manera de hacer ambas cosas es validar los valores que cree que ellos aportan a la conversación.

Si reconoce la necesidad de hacer concesiones de valores, se prepara para los riesgos y construye un guión que lo ayude a iniciar la conversación con buen paso, reducirá sustancialmente su ansiedad acerca del regreso al lugar de trabajo. Con suerte, saldrá con la feliz expectativa de ver nuevamente a personas a las que admira y disfruta.

Si los demás se sienten seguros con usted, podrán participar de forma productiva en un desacuerdo ecuánime.

Sobre los autores:

Joseph Grenny es autor de "Crucial Conversations".

Derek Cullimore es director de recursos humanos en Crucial Learning.



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