



Empoderamiento femenino contra el acoso sexista en espacios públicos
Proyecto Núm. 2022-1-LT01-KA220-ADU-000086398



Empatía

Comunicación no violenta
en el lugar de trabajo




Ramona Larion

Gestora de proyectos

European Network for Holistic Integration

 www.enhi.se

 info@enhi.se

 Kollegiegatan 2A,
21454, Malmo
Suecia

 European Network for Holistic Integration

 European Network for Holistic Integration

 02enhi02

***¡Vamos a
conocernos!***





Desarrollada por el psicólogo estadounidense Marshall Rosenberg, la comunicación no violenta va más allá de la interacción pacífica. Es una forma de conectar con los demás, liderar con compasión y actuar con empatía.





Introducción

La comunicación no violenta (también conocida como CNV o comunicación compasiva) es un método de comunicación creado por el psicólogo Marshall Rosenberg basado en los sentimientos y necesidades humanas universales. El propósito de la CNV es crear empatía y promover soluciones cooperativas que satisfagan las necesidades de las personas. La palabra “no violenta” se inspiró en el movimiento de activismo por la paz no violento.

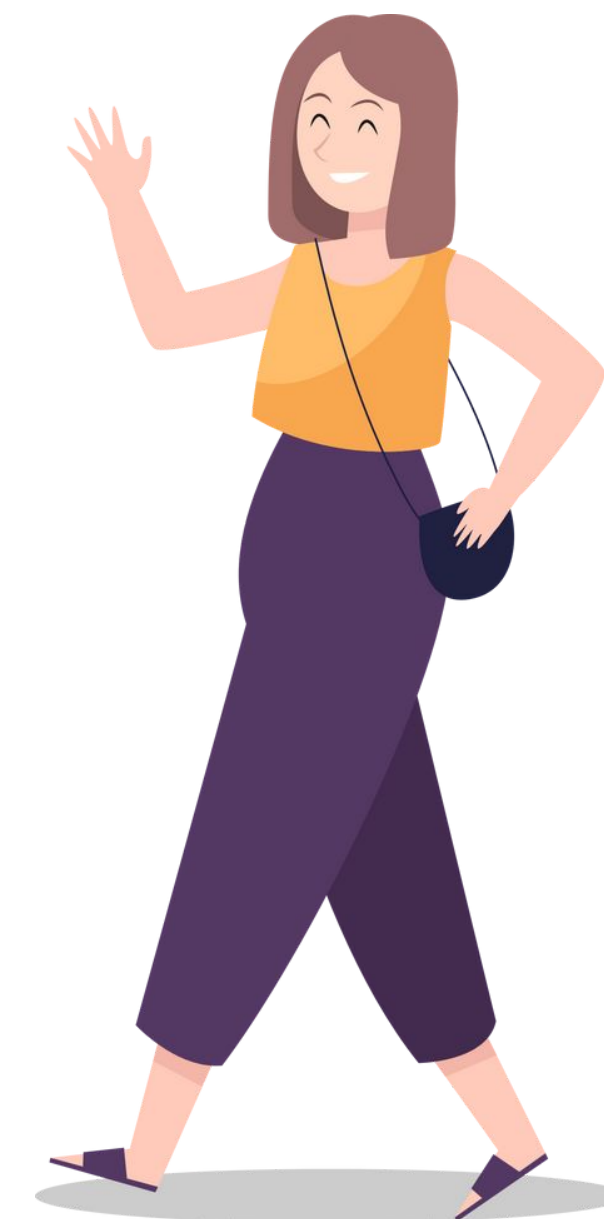


Comunicación no violenta



La CNV se puede utilizar para desarrollar relaciones más profundas con los demás, resolver conflictos y crear conexiones más significativas. También se puede utilizar para mejorar la comunicación dentro de una organización o en un entorno familiar. Podemos comprender mejor nuestras propias necesidades y las de los demás, lo que nos permite expresarnos con más claridad y escuchar con más profundidad.

En el contexto del lugar de trabajo, la CNV tiene como objetivo crear un entorno donde los empleados puedan expresar sus necesidades, preocupaciones y sentimientos abiertamente y al mismo tiempo escuchar con empatía a los demás.



Empatía y comunicación no violenta

El poder de la EMPATÍA

La empatía ayuda a fomentar conexiones profundas, conversaciones abiertas y sanación. Previene posibles malentendidos, conflictos y violencia.



¿Qué es la CNV?

La CNV es una forma de pensar y comunicarse con compasión, que nos ayuda a conectarnos profundamente con nosotros mismos y con los demás. Nos permite encontrar soluciones para satisfacer plenamente las necesidades de todas las partes.



Estilos de comunicación de CNV



Rosenberg utiliza dos animales con personalidades completamente diferentes para dar una mejor explicación de la CNV:

La jirafa (corazón, compasión, benevolencia) representa a la persona que domina el arte de la comunicación no violenta.

El chacal (juicio, crítica, agresión) simboliza la violencia “ordinaria”, que a menudo se da en situaciones de comunicación.

La idea es pasar del estilo de comunicación “chacal” al estilo “jirafa”.



Estilo de comunicación de la jirafa frente al chacal



- Simboliza el lenguaje del corazón o de la vida;
- Estilo de comunicación compasivo;
- Escucha con empatía y comprensión;
- Expresa sentimientos y necesidades sin culpar;
- Hace peticiones claras y no exigentes;
- Prioriza la conexión y la colaboración;
- Busca soluciones mutuas para todos los involucrados;
- Opera desde una mentalidad de abundancia;

- Simboliza la comunicación desconectada de la vida;
- Estilo de comunicación confrontativo;
- A menudo reacciona con juicios o críticas;
- Hace exigencias o manipula;
- Se centra en tener razón o culpar;
- Se mantiene en posiciones fijas;
- Opera desde una mentalidad de escasez;
- Utiliza un lenguaje que provoca una actitud



Perspectivas que se toman en el proceso de gestión

Observación

Observar la situación objetivamente sin juzgarla, evaluarla ni interpretarla.

Necesidades

Identifica las necesidades que están en el origen de cada sentimiento.

Sentimientos

Reconoce y expresa cómo te sientes acerca de la situación, tanto positiva como negativamente.

Peticiones

Expresa tus peticiones de forma clara, concreta y positiva para satisfacer tus necesidades. Es importante evitar hacer exigencias, ya que la otra persona puede cerrarse.



Observación



Las observaciones representan lo que realmente ha sucedido. Con demasiada frecuencia mezclamos lo que observamos con lo que interpretamos sobre lo que observamos, y esto crea juicios.

- Hacemos generalizaciones como “fulano siempre llega tarde a las reuniones”. Siempre, nunca y siempre son generalizaciones. En lugar de eso, opta por decir: “Has llegado tarde a las últimas 3 reuniones”.
- Usamos adjetivos como “eres terco”. En lugar de eso, reflexiona sobre lo que te hace pensar que la persona es terca, ya que puede haber una observación que descubrir.
- Confundimos sentimientos con pseudo-sentimientos: sentimientos que no son sentimientos sino palabras que reflejan tus pensamientos, por ejemplo “Me ha faltado al respeto”.
- Evaluamos la situación, ignorando la perspectiva ajena: “Este proyecto va a fracasar”.

Sentimientos



Los sentimientos son elementos esenciales de la CNV en el lugar de trabajo y contribuyen a una cultura de empatía, comprensión y colaboración. Al reconocer y respetar los sentimientos de los demás, los empleados pueden fomentar un entorno de trabajo positivo y solidario, donde las personas se sientan valoradas, escuchadas y capacitadas para comunicarse de forma abierta y honesta.

Necesidades

Las necesidades son componentes esenciales de la CNV en el lugar de trabajo, ya que brindan un marco para la comprensión, la empatía y la colaboración. Al reconocer y respetar las necesidades de los demás, los empleados pueden crear un entorno de trabajo solidario e inclusivo en el que las personas se sientan valoradas, escuchadas y capacitadas para aportar lo mejor de sí.

Peticiones



En la CNV se hacen peticiones con respeto y consideración hacia la autonomía y dignidad de los demás. En lugar de exigir o coaccionar, las personas hacen peticiones de una manera no coercitiva ni manipuladora, permitiendo a los demás la libertad de elegir si cumplen o no con la petición.

Esquema de la CNV

El esquema básico del modelo es el siguiente:

1. Cuando veo que _____
2. Me siento _____
3. Porque mi necesidad de _____ está/no está satisfecha.
4. ¿Estarías dispuesto/a a _____?

Beneficios de utilizar la Comunicación No Violenta en el trabajo



- La CNV ayuda a abordar opiniones divergentes de una manera más productiva.
- La CNV ayuda a ofrecer *feedback* constructivo.
- La CNV ayuda a promover un entorno colaborativo.
- La CNV ayuda a sentirse escuchado.



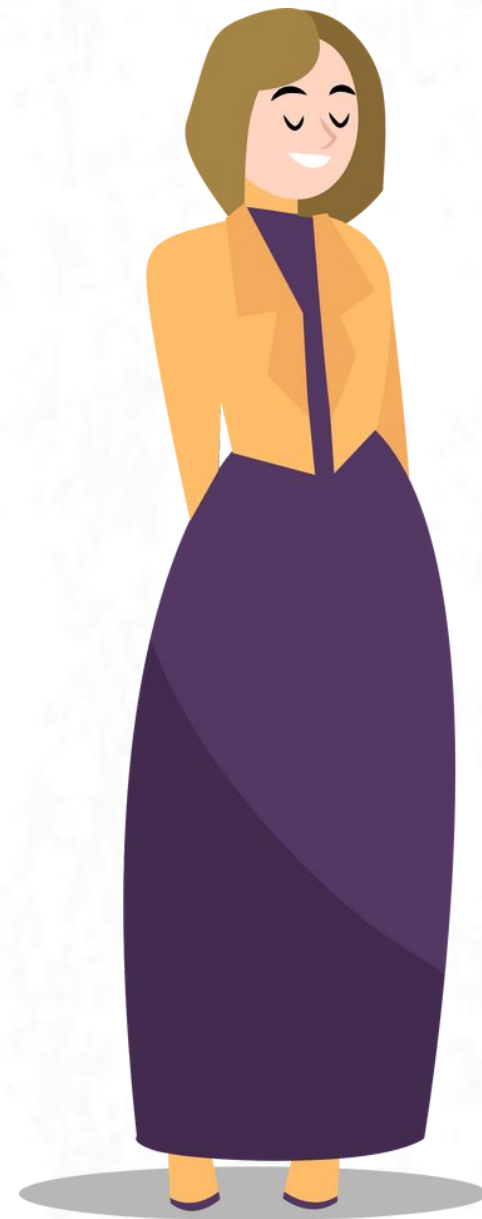
- La CNV ayuda a mejorar el liderazgo: los líderes que practican la CNV pueden crear una cultura laboral positiva.
- La CNV ayuda a mejorar la toma de decisiones y puede conducir a decisiones más exitosas.
- La CNV ayuda a aumentar la eficiencia: una comunicación clara y directa puede ayudar a evitar malentendidos y repetición de trabajo.



Conclusiones



- 01** La CNV ayuda a mejorar la comunicación y la productividad en el lugar de trabajo
- 02** Utiliza la CNV para manejar conversaciones difíciles en el trabajo
- 03** Mejora la cultura y la comunicación en el lugar de trabajo



Referencias bibliográficas

- Marshal Rosenberg. Comunicación no violenta: un lenguaje de vida, 3ª edición. Puddle Dancer Press.
- Adeline de Oliveira (2023). Comunicación no violenta en el trabajo: principios y mejores prácticas. Blog (<https://blog.proactioninternational.com/es/comunicacion-no-violenta-mejores-practicas-en-el-trabajo>)
- Madhuri Korlipara y Hardik Shah (2022). “El poder de las palabras”: impacto, preocupaciones y aplicaciones de la formación en comunicación no violenta. Revista Europea de Formación y Desarrollo, ISSN: 2046-9012.





Empoderamiento femenino contra el acoso sexista en espacios públicos
Project Num: 2022-1-LT01-KA220-ADU-000086398



¡Gracias!



Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

