

Liderazgo inclusivo



Contexto

Estamos viviendo una época caracterizada por la transformación de los modelos de negocio, donde **la diversidad y la inclusión se han convertido en temas críticos para las organizaciones.**

La Pandemia aceleró algunas tendencias que asomaban la cabeza tímidamente y, a día de hoy, el paradigma empresarial ha cambiado, haciendo que elementos tradicionales como la jerarquía (el concepto de 'jefe'), el control, o la uniformidad den paso a **modelos de trabajo colaborativos**, basados en la diferencia como un valor que forma parte de la esencia del equipo, en la búsqueda de la unidad en torno a objetivos comunes, el respeto y la horizontalidad. **Estamos ante un cambio cultural de calado.**

En este ecosistema cambiante, con estructuras empresariales cada vez más flexibles, teletrabajo implantado en muchos lugares de trabajo y tendencias globalizadoras, se ha evidenciado la necesidad de descentralizar la toma de decisiones para poder prosperar en estos entornos dinámicos.

Así mismo, las marcas ya no son sólo productos o servicios, sino que representan valores y actitudes que quieren atraer talento y generar reputación corporativa.

Y todo esto implica que sus líderes, más allá de una buena gestión, deben ser **buenos embajadores de los valores** que quiere transmitir la marca, deben ser **capaces de generar engagement y promover el bien común**, es decir, deben ser capaces de **promover la unidad**.

En este contexto es donde cobra sentido el llamado 'Liderazgo Inclusivo'.

Pero... ¿Qué significa exactamente el liderazgo inclusivo?



Algunos de los líderes de organizaciones como (poner listado de las empresas) que compartieron con nosotros un espacio de reflexión nos comparten sus pensamientos:

- *Es tener la Mente abierta, salir de la zona de confort*
- *Ver la diferencia como valor*
- *Promover la diversidad de forma proactiva*
- *Escuchar y ser compasivo*
- *Crear un entorno que aproveche y ponga en valor la experiencia de las personas*
- *Crear un espacio seguro e igualitario para que sus colaboradores desarrollen sus capacidades*
- *La responsabilidad de conseguir una convivencia en armonía*
- *Hacer que todo el mundo se sienta apoyado, respetado y tratado de manera justa*
- *Apertura, escucha y empatía*
- *Reflejar la diversidad social en la empresa*
- *Liderar conociendo, aceptando y potenciando las diferencias de sus colaboradores/as*
- *Una mirada más abierta, diversa, empática y sostenible del liderazgo*

¿Cuál sería la tuya?



El liderazgo inclusivo, además de ser un concepto clave para las organizaciones actuales que quieren mejorar su cultura organizativa, **se caracteriza por ser capaz de crear estructuras colaborativas, flexibles y eficientes**, basadas en la diversidad, la equidad y la inclusión, tres conceptos que han ido cobrando fuerza y sentido también durante los últimos años.

El liderazgo inclusivo es un estilo que promueve valores como la empatía, la humildad o la escucha y que consigue que el potencial de cada persona aflore, desarrollándolo y aprovechando las diferentes competencias para crear equipos eficientes. Podríamos decir que una de las claves principales del liderazgo inclusivo es que pone el foco en aquellos aspectos que nos unen, no en los que nos separan.

Su objetivo es, también, impulsar a otras personas a actuar para promover cambios significativos.

Los beneficios de una cultura corporativa inclusiva son muchos, desde el aumento de la productividad con un equipo cohesionado y satisfecho, la atracción y retención de talento, la mejora de la reputación o el estímulo de la creatividad y la innovación.

El líder tiene un gran papel: conseguir una verdadera transformación. Si el resto de colaboradores no se contagian de la misma implicación, no pasará nada.

¿Quieres saber más?

¡Descarga el Paper completo
en weareboth.com/content!

Descubre todo sobre la
transformación cultural
corporativa con un sólo clic.