



Líderes incluyentes, ¿cuáles son sus características?

En entrevista con Dr. Terri Cooper, Directora Nacional de Inclusión en Deloitte Consulting LLP

La inclusión es uno de los valores más importantes para Deloitte, porque a través de su aplicación generamos un entorno en el que todos los individuos se sienten conectados y con la libertad para crear redes, a las que puedan pertenecer siendo auténticos, siendo ellos mismos.

Es un concepto que tiene la capacidad de generar beneficios tanto económicos como de adquisición de talento, ya que, según investigaciones de Deloitte, puede incrementar la rentabilidad de las organizaciones, y los millennials la consideran un factor fundamental al momento de elegir un trabajo.

Para ello, el rol de los líderes es crucial, pues son quienes tienen la responsabilidad principal de impulsar las actividades e iniciativas que promuevan la cultura de inclusión dentro de las organizaciones.

Tomando como base la idea anterior, y realizando un análisis sobre todos los aspectos que implica ser un líder incluyente, es importante definir qué esperan los colaboradores de sus líderes en la actualidad y qué características deben tener para trabajar de forma incluyente.

En primera instancia, y de acuerdo con estudios de Deloitte, las tres principales características que los colaboradores están buscando hoy en día en los líderes es que demuestren empatía, que sean auténticos y colaborativos.

Liderazgo Incluyente

Por otro lado, son seis las características que distinguen al líder incluyente, como revela el documento Six Signature Traits of Inclusive Leadership de Deloitte Insights, mejor conocidas como “Las seis C”:

- 1. Compromiso:** los líderes deben ser capaces de demostrar que están realmente comprometidos con la inclusión, que no solo la reconocen como un imperativo para los negocios, sino que retoman el concepto y lo demuestran a través de sus acciones. Los líderes altamente incluyentes están comprometidos con la diversidad y la inclusión porque estos objetivos se alinean con sus valores personales y también porque son necesarios para el buen funcionamiento de los negocios.
- 2. Colaboración:** para reunir las diversas personalidades que puede haber en un equipo no basta con tener a todos los miembros de éste en un mismo salón o bajo un mismo techo; como líder, se debe impulsar esa colaboración entre los diferentes integrantes del equipo y cerciorarse de que todos sean escuchados por igual y tengan la misma libertad para expresarse. Los líderes altamente incluyentes empoderan a los individuos y aprovechan las ideas de los diversos grupos.
- 3. Curiosidad:** los líderes necesitan hacer más preguntas; mientras más personas se abran y fomenten la colaboración, menor será el tiempo que tome a los líderes descubrir elementos o habilidades que desconocían de algunos integrantes del equipo. Escuchar el punto de vista de todos es realmente importante para ser un líder inclusivo. Los líderes altamente incluyentes tienen una mentalidad abierta, un deseo de comprender cómo los demás ven y experimentan el mundo.
- 4. Culturalmente inteligente:** a medida que un líder comienza a crear un equipo cada vez más diverso, será inevitable contar con personas cada vez más distintas, con diferentes historias. Es justo en ese punto en donde su habilidad para entender y respetar las diferentes culturas de la gente será

crítica. Aspectos simples, como el hecho de saber que alguien es vegetariano, pueden hacer la diferencia en que una persona sienta o no que pertenece al grupo. Los líderes altamente incluyentes son confiables y efectivos en las interacciones interculturales.

- 5. Consciente de prejuicios:** los líderes que son incluyentes están conscientes de los prejuicios que tienen y reconocen que posiblemente tengan otros de los cuales no tienen total conciencia. Los líderes deben tratar de autorregularse para ayudar a garantizar el “juego limpio”.
- 6. Coraje, valor:** los líderes incluyentes deben alzar la voz ante comportamientos o conductas que no están en línea con la diversidad e inclusión, y tener el valor de abordarlos y apoyar a sus colegas. Estos líderes hablan y desafían al statu quo, además de ser humildes acerca de sus fortalezas y debilidades.

¿Cómo seguir avanzando?

Ya tenemos definidos los rasgos que distinguen a un líder incluyente, y ahora, ¿cómo pueden las organizaciones avanzar de manera significativa en materia de inclusión? Una forma es básicamente, seguir atrayendo a toda la diversidad de talentos a la mesa.

De igual forma, se tiene que trabajar en ser más abiertos, en compartir nuestras historias y hacer un esfuerzo por conocer realmente a las personas con las que trabajamos, ya que, desafortunadamente, hay personas que tienden a catalogar y a asumir una sola imagen o definición de otros por una mera primera impresión, y eso no es necesariamente representa lo que son.

Como organización, lo importante es asegurarnos de que estamos creando una cultura incluyente para todos. Y eso abarca no solo temas de género, sino también cuestiones étnicas, de orientación sexual, de brindar las mismas oportunidades a personas con alguna discapacidad física,

etc.

El enfoque podrá ser diferente en cada país, dependiendo de su cultura e historia, pero el propósito será el mismo en todos: abrazar la cultura de inclusión y lograr consolidarla a través de los líderes y de todos los miembros de las organizaciones.

Deloitte.

Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Conozca en www.deloitte.com/mx/ conozcanos la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría, consultoría, asesoría financiera, asesoría de riesgo, impuestos y servicios relacionados con nuestros clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de los negocios. Los más de 264,000 profesionales de Deloitte están comprometidos a lograr impactos significativos.

Tal y como se usa en este documento, "Deloitte" significa Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, S.C., la cual tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría, consultoría fiscal, asesoría y otros servicios profesionales en México, bajo el nombre de "Deloitte".

Esta publicación sólo contiene información general y ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro, ni ninguna de sus respectivas afiliadas (en conjunto la "Red Deloitte"), presta asesoría o servicios por medio de esta publicación. Antes de tomar cualquier decisión o medida que pueda afectar sus finanzas o negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte, será responsable de pérdidas que pudiera sufrir cualquier persona o entidad que consulte esta publicación.