

capital | opinión



Liderazgo inclusivo y socialmente responsable en la era digital

Adolfo *Ramírez*

Impulsor de Vida Silver y autor de 'Digitalízate o desaparece'

En "Por qué fracasan los países", Daron Acemoglu y James Robinson llegan a la conclusión de que las instituciones y políticas que los países desarrollan pueden llegar a marcar su estancamiento si son extractivas, o su desarrollo, si son inclusivas.

Una reflexión de plena aplicación en el contexto del liderazgo, en el que podemos encontrar líderes extractivos, personas autoritarias, con escasa delegación y acaparadoras de todos los méritos, que no tienen la palabra 'error' en su vocabulario.

Sus actuaciones desembocan en empresas en las que el miedo, la falta de confianza, el statu quo y el 'peloteo' se convierten en parte de su cultura. Empresas que, tarde o temprano, están abocadas al fracaso porque, evidentemente, esta cultura es visualizada y se traslada al mercado y a los clientes.

Por el contrario, también encontramos líderes inclusivos, que delegan, generan equipo y comparten el éxito con él. Profesionales que tienen la capacidad de incluir a personas heterogéneas en la dinámica de la organización, respetando, aceptando y valorando su singularidad, opiniones e ideas.

Un tipo de liderazgo alineado con las estrategias y objetivos de diversidad, equidad e inclusión, que actúan e inspiran a otros a promover cambios significativos y contribuyen a crear organizaciones inclusivas e innovadoras, con equipos empoderados y dinámicos, donde la meritocracia es el modelo de desarrollo profesional. Empresas que atraen al talento.

Siete características definen al líder inclusivo:

1. Compromiso, tanto con la compañía para la que trabaja como con su equipo.



Demuestra confianza en las personas y las ayuda en su desarrollo personal. Deja a un lado sus intereses profesionales para priorizar lo que se necesita como grupo. Está comprometido con la diversidad, equidad e inclusión porque son prácticas alineadas con sus valores personales.

2. Colaboración, impulsando la conexión entre las personas y las funciones para crear equipo. Comprende que las personas colaboran más cuando se sienten seguras y sus opiniones son valoradas.

3. Ética y valores como base de las decisiones y actuaciones. Porque no es suficiente con pensarlo y decirlo, la clave está en aplicarlo.

4. Empatía. Se pone en el lugar de los otros, realizando una escucha activa, interpretando las señales no verbales y aceptando cómo piensan y cómo se sienten los demás.

5. Genera confianza. Es honesto en sus actuaciones y coherente en la gestión, siendo el primero en poner en práctica los nuevos procesos o sistemas. Reconoce su propia vulnerabilidad.

6. Integra y valora las diferencias. Esta es una cualidad especialmente importante en momentos de cambio como los actuales. Es el profesional que trata a las personas y grupos de manera justa, basándose en su talento, compromiso y esfuerzo y no en prejuicios y estereotipos.

7. Desarrolla e impulsa la mente de principiante. Es curioso, tiene una mentalidad abierta y un deseo de comprender cómo otros ven y experimentan el mundo. Es consciente de que vive en la era digital, un mundo de cambios constantes e impulsa una cultura de aprendizaje e innovación en su organización.

La densidad de líderes de uno u otro tipo está marcando el éxito o fracaso de muchas compañías. Y resulta evidente que las empresas, a través del desarrollo de sus propósitos y valores, necesitan generar el ambiente favorable para el crecimiento de profesionales inclusivos dentro de ellas.

Las personas tienen que conocer en qué tipo de empresa trabajan. Y, de forma acelerada, mercados y clientes también están analizando las organizaciones más allá de sus resultados a corto plazo, y valorando la alineación de sus estrategias y actuaciones con los principios de organizaciones socialmente responsables.

Porque las empresas inclusivas, esas que desarrollan profesionales inclusivos, son organizaciones orientadas al cliente, preocupadas por el desarrollo de sus empleados, innovadoras, y que incorporan los principios de sostenibilidad en su estrategia.

Hoy, todavía puedes hacer negocio siendo "extractivo", pero, en poco tiempo, te convertirás en una especie en extinción.

Como dice Sundar Pichai, CEO de Google: "Una mezcla diversa de voces conduce a mejores discusiones, decisiones y resultados para todos". 🍷