
¿ES USTED UN LÍDER INCLUSIVO?

¡Haga nuestro test y descúbralo!

¿Qué distingue a un gran gerente de uno mediocre? De acuerdo al nuevo reporte global de Catalyst, *Liderazgo Inclusivo: La Visión de Seis Países*, es la habilidad para dirigir con una mentalidad inclusiva.

¿Qué significa eso, exactamente? Se trata de apoyar a tu equipo y hacer que los empleados se sientan valorados por los talentos y perspectivas únicos que aportan, cuidando no enfatizar tanto las diferencias entre ellos, de modo que no se sientan excluidos.

Cuando los empleados se sienten incluidos en su trabajo, son mejores trabajando en equipo, además de que hay mayor probabilidad de que hagan más de lo requerido, sugiriendo nuevas ideas y maneras de hacer el trabajo, lo que puede mejorar el desempeño de toda la organización.

¿Cómo saber si eres un gerente inclusivo? Nuestro reporte identifica cuatro cualidades de liderazgo sorprendentes para predecir si los empleados se sienten incluidos o no. El propósito de este test es ser un punto de partida en la discusión sobre el desarrollo del Liderazgo Inclusivo.

1. **Un miembro del equipo no está seguro de cómo abordar un proyecto y te pide tu consejo. Tú le dices:**

- A** "Yo lo haría así."
- B** "No hay solo un modo de hacer esto, pero algunos enfoques que han funcionado en el pasado son..."
- C** "Platicame que soluciones tenías en mente."

2. **Tu director te asigna un nuevo proyecto, y no tienes claro cómo resolverlo. Tú:**

- A** Piensas en varias alternativas y después le dices a tu equipo lo que decidiste.
- B** Piensas en varias alternativas y después le preguntas a tu equipo que enfoque prefieren.
- C** Alientas a tu equipo a proponer nuevas ideas.

3. **Le has asignado a tu equipo un nuevo proyecto a largo plazo, el cual tiene muchas partes en movimiento y fechas de entrega. Para asegurarte que el trabajo se realice, Tú:**

- A** Creas una línea del tiempo con fechas de entregables para los miembros de tu equipo, y checas con ellos dos veces por semana para evaluar su progreso.
- B** Les pides crear la lista de entregables y checas como van regularmente.
- C** Les sugieres crear una línea del tiempo con metas específicas y medibles, y que te entreguen reportes semanales.

4. **¿Cómo enfrentas el proceso de evaluación anual con tu equipo?**

- A** ¡Qué horror! ¿Ya llegó la evaluación anual? Corres para recoger las metas de cada miembro de tu equipo—¡Urgente!
- B** Esperas que todo salga sin contratiempos. Después de todo, les explicaste tus expectativas y tuviste revisiones periódicas a lo largo del año.
- C** No habrá sorpresas. Cada miembro del equipo sabe exactamente lo que se espera de él o ella, y has tenido reuniones semanales con cada uno, durante todo el año, para que los empleados identifiquen sus retos y sus éxitos.

5. **A un miembro de tu equipo se le ocurre una idea única para un proyecto. Ella está muy entusiasmada con su idea, pero es algo que nunca se ha hecho antes. Tú crees que tiene potencial, pero te preocupa que a tú jefe no le guste y te critique por autorizar que se lleve a cabo. Tú:**

- A** Rechazas la idea. Prefieres no arriesgarte por algo que a lo mejor no resulta perfecto.
- B** Le dices al miembro de tu equipo que empiece a implementarlo, pero puede ser que tengas que cancelarlo.
- C** Le dices al miembro de tu equipo a que la implemente. Que te mantenga informado y trabajas con ella para crear un argumento sólido a favor de su proyecto en caso de que encuentres resistencia de tu jefe.

6. **Haz recomendado a un miembro de tu equipo para una posición gerencial, a pesar de que ella no ha supervisado antes a nadie. Tu jefe preferiría contratar a alguien externo con más experiencia. Tú:**

- A** No presionas, de todos modos, tu jefe tiene la última palabra.
- B** Haces que la entrevisten para el puesto esperando que impresione lo suficiente a la dirección y le den la oportunidad.

- C** Abogas por ella activamente, proporcionándole a tu jefe ejemplos tangibles de lo que ha logrado y explicándole por qué ella puede ayudar al avance de la compañía.

7. **Un proyecto que encabezaste no fue tan exitoso como te hubiera gustado, y tu jefe lo señala en una junta interdepartamental. ¿Cómo reaccionas?**

- A** Le echas la culpa a factores fuera de tu control.
- B** Reconoces que no funcionó, diciendo que no sabes por qué—parecía una idea muy buena.
- C** Admites que no funcionó, y trabajas con tu equipo para darte cuenta que se pudo haber hecho distinto.

8. **Todo el mundo comenta la estupenda presentación de tu equipo. Cuando tus colegas te felicitan, tú contestas:**

- A** “¡Gracias, te lo agradezco mucho!”
- B** “Fue un trabajo de equipo.”
- C** “El mérito no es sólo mío—mi equipo se esforzó mucho para hacerlo y estoy muy orgulloso de ellos.”

RESULTADOS

¿Cómo te fue?

A

Mayoría de As

¿Inclusivo? ¡No tanto! Te preocupas más por ti mismo que por empoderar a tu equipo.

B

Mayoría de Bs

Vas por buen camino, pero todavía tienes algunas áreas de oportunidad en las que vale la pena trabajar.

C

Mayoría de Cs

¡Felicidades! Estás creando una cultura inclusiva, en la cual los empleados tienen más probabilidades de ser mejores jugadores de equipo. ¡Sigue trabajando así!

CUATRO CUALIDADES DE UN LIDER INCLUSIVO:

EMPODERAMIENTO

(preguntas 1 y 2)

Los líderes inclusivos les permiten a los miembros de su equipo crecer y sobresalir al alentarlos a resolver problemas, proponer nuevas ideas y desarrollar nuevas habilidades.

HUMILDAD

(preguntas 8 y 9)

Los líderes inclusivos admiten sus errores, aprenden de las críticas y de puntos de vista distintos al suyo, y superan sus propias limitantes solicitando contribuciones de los miembros de su equipo.



RESPONSABILIDAD

(preguntas 3 y 4)

Los líderes inclusivos demuestran su confianza en los miembros de su equipo al pedirles que se hagan responsables de los aspectos del desempeño que están dentro de su control.

CORAJE

(preguntas 5 y 6)

Los líderes incluyentes defienden lo que creen que es correcto, incluso cuando eso signifique tomar riesgos.

Lea nuestro reporte para tener más información y herramientas que lo ayuden a convertirse en un líder más inclusivo.

¡Vea nuestro Infográfico y nuestro video también!

actualizado: 8 Mayo 2015



Este trabajo está licenciado bajo una licencia internacional Creative Commons Attribution-Non Commercial-Non Derivative 4.0

CATALYST
Changing workplaces. Changing lives.

catalyst.org