

“Asesoramos organizaciones en la creación de estrategias y prácticas de liderazgo que generen una cultura innovadora”



Venus V. Piñeyro
CEO & Founder
The Inclusion Plus
Institute & Vector U

venus@vectoru.global

Liderazgo Inclusivo



"Lo más difícil de convertirse en un líder inclusivo es tomar la iniciativa de encender la luz, tomar conciencia de que ya cuentas con la capacidad de marcar la diferencia y aprender lo mucho que se necesita tu esfuerzo.

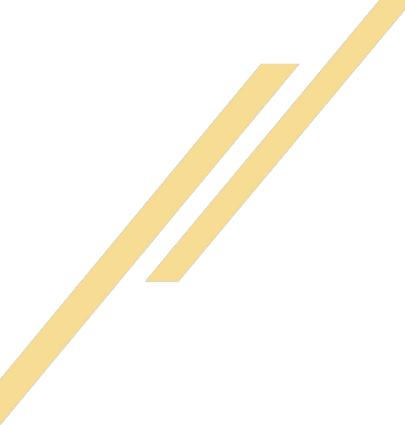
Puede ser un cambio total de mentalidad, como un despertar espiritual. Tener esa llama interna puede crear un mayor sentido de propósito, enriqueciendo la vida de formas maravillosamente inesperadas, para ti y para los demás."

Jennifer Brown, *Cómo ser un líder inclusivo*

Identifica una historia de una o un gran líder en tu vida y porque lo fue

Tarea

Como líder ¿Cuál ha sido una de las relaciones más desafiantes que has experimentado y que aprendiste de la experiencia?



Espacios seguros e inclusivos

Características de un líder

- **Propósito** - El significado detrás de los objetivos y las tareas
- **Creatividad** - Desafiar el status quo y preguntarse ¿Por qué?
- **Mejora continua** - Los líderes nunca dejan de superarse a sí mismos
- **Visión** - Ver el panorama general y unirse en torno a él
- * **Motivación** - Crear objetivos alineados claramente con la misión de la organización
- * **Empatía** - Comprender a tu equipo y ayudar a resolver problemas desde su perspectiva

Espacio seguro = resultados empresariales positivos*.

27%

Reducción de la
facturación/turnover

76%

Mayor **compromiso**

57%

Los trabajadores son más
propensos a **colaborar**

**Brainstorming no puede
realizarse sin seguridad
psicológica**

Porque es lo correcto!

50% Mayor
productividad

74%

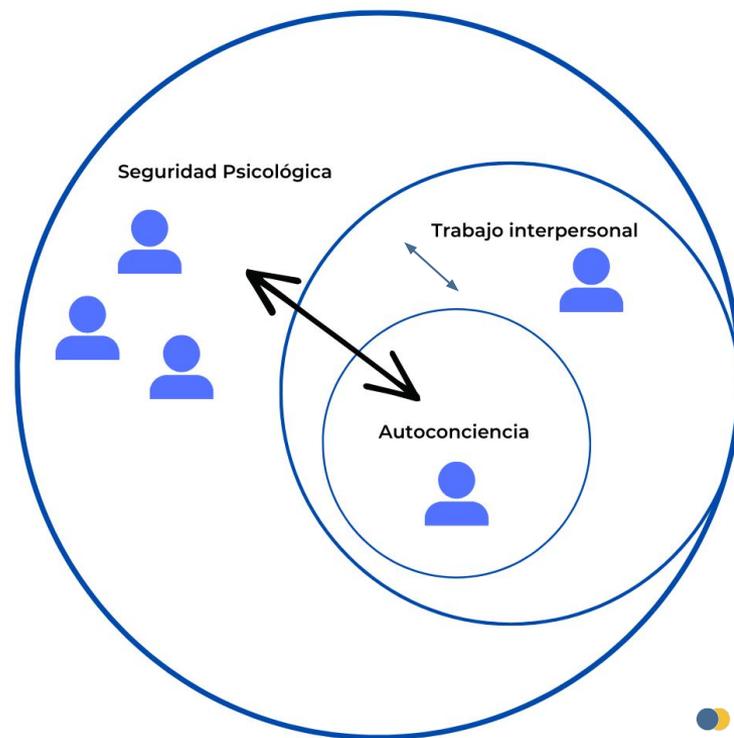
Menos **estrés**

67%

Mayor probabilidad de
que los trabajadores
**apliquen una habilidad
recién adquirida**
en el trabajo

Creando Seguridad Psicológica como Líder

1. Preparar el espacio
2. Invita a tu equipo a hacer aportaciones: ¿Qué ven en esta situación?
3. Responda amablemente a las preguntas y dudas
4. Admite tus errores
5. Perdona los errores de los demás.



Deep Dive

Características de un Líder Inclusivo



Características de un Líder Inclusivo

1. Sé consciente de tu identidad y de tus prejuicios

2. Valiente

3. Comprometido con la integridad

4. Curioso y abierto

5. Inteligencia cultural

6. Colaborativo y relacional

7. Flexible y ágil

8. Centrado en el crecimiento

Ser consciente de la identidad y de los prejuicios

Conoce tu propia identidad y la de los demás,
y sé consciente de tus prejuicios personales.



"Para conocer la verdadera realidad sobre ti mismo, debes ser consciente no sólo de tus pensamientos, sino también de tus prejuicios, sesgos y hábitos."

- Desconocido

Reflexión Interactiva - Tu círculo y tú

Reflexión

1. Disciplinado / Indisciplinado
2. Organizado/Desorganizado
3. Detallista / Descuidado
4. Extrovertido / Introverso
5. Espontáneo / Reservado
6. Sigue las normas / Rompe las normas
7. Pesimista / Optimista
8. Ansioso / Tranquilo
9. Espontáneo / Orientado a la rutina
10. Creativo / Práctico
11. Inseguro / Confiado
12. Cooperativo / No cooperativo

Marca los rasgos con los que te identificas

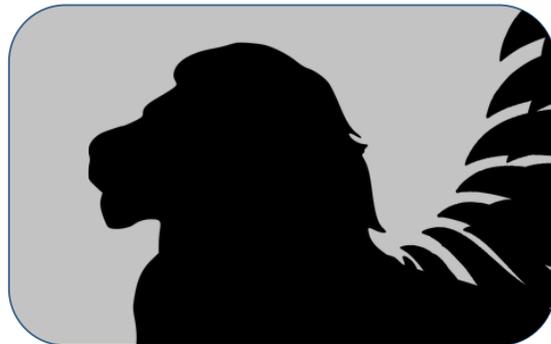
**Piensa en una persona con la que te sientas más a gusto
y qué rasgos de la lista tiene**

Valentía / Coraje

Fuerza mental o moral para aventurarse, perseverar y resistir ante el peligro, el miedo o la dificultad.

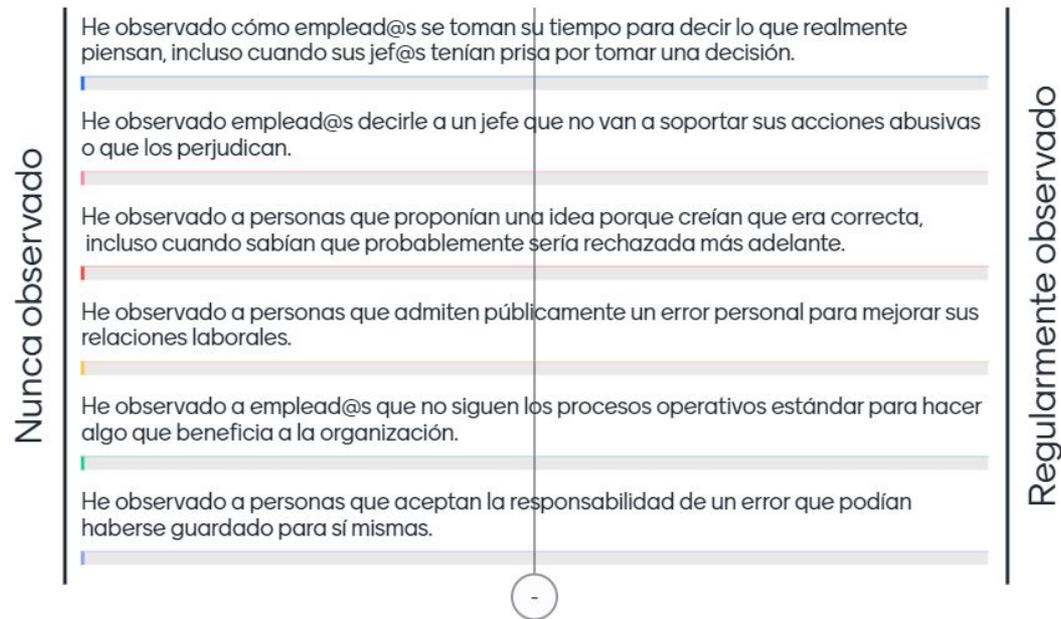
Empieza por... "aparecer y dejarnos ver".

~Brene Brown

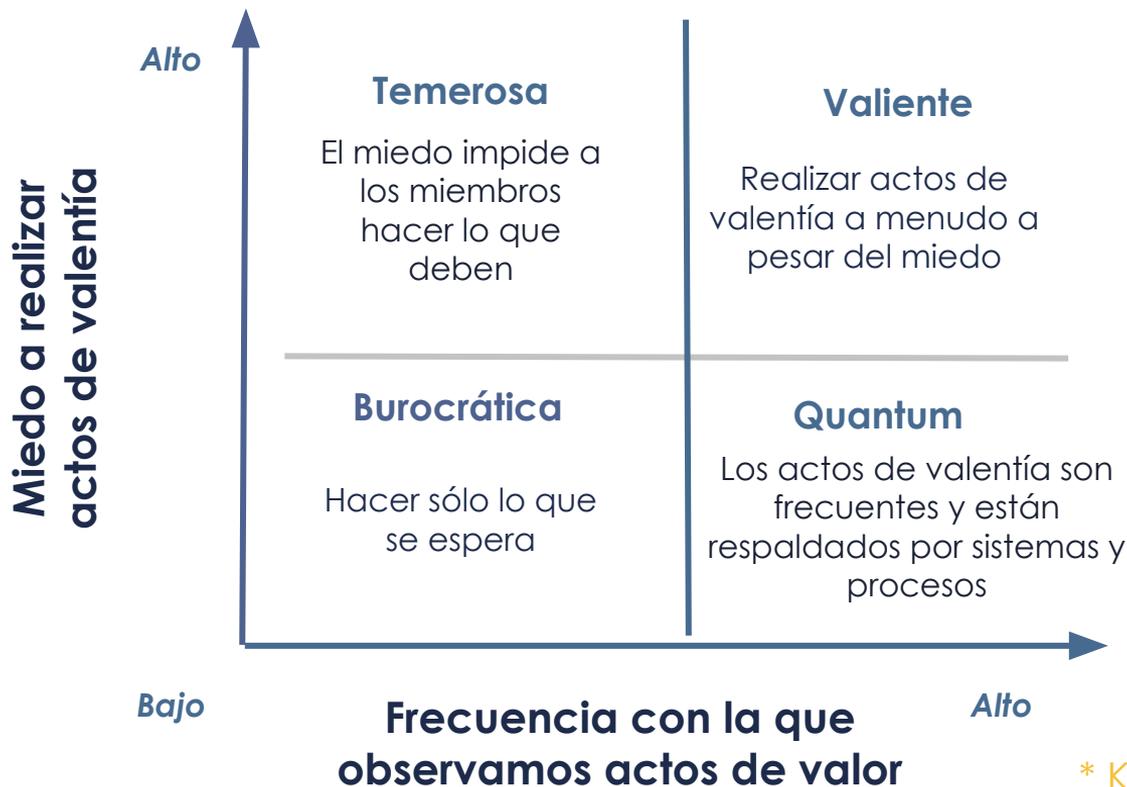


Preguntas de reflexion

Frecuencia de comportamientos valientes



¿Qué tan valiente es tu organización?



Tarea

1. ¿En qué cuadrante te encuentras?
2. ¿En qué cuadrante se encuentra su organización?
3. Como líderes, ¿qué pueden hacer para motivar a tu equipo a ser más valientes?

Compromiso con la integridad

Conecta los valores personales con los beneficios de la organización y está dispuesto a invertir su tiempo y esfuerzo para esperar de sí mismo lo que espera de los demás.



“Los líderes inclusivos expresan un compromiso auténtico con la diversidad, desafían el statu quo, consideran responsables a los demás y hacen de la diversidad y la inclusión una prioridad personal.”

~Catalyze Tech Working Group



Elige un valor

Rendición de cuentas
Realización
Adaptabilidad
Aventura
Altruismo
Ambición
Autenticidad
Equilibrio
Belleza
Ser el mejor
Pertenercer
Carrera profesional
Generosidad
Colaboración
Compromiso
Comunidad
Compasión
Competencia
Confianza
Conexión
Satisfacción
Contribución
Cooperación
Valentía
Creatividad
Curiosidad

Dignidad
Diversidad
Ambiente
Eficacia
Igualdad
Ética
Excelencia
Equidad
Fé
Familia
Estabilidad financiera
Perdón
Libertad
Amistad
Diversión
Generaciones futuras
Generosidad
Retribución
Gracia
Gratitud
Crecimiento
Armonía
Salud
Casa
Honestidad
Esperanza

Humildad
Humor
Inclusión
Independencia
Iniciativa
Integridad
Intuición
Seguridad laboral
Alegría
Justicia
Bondad
Conocimiento
Liderazgo
Aprendizaje
Legado
Ocio
Amor
Lealtad
Marcar la diferencia
Naturaleza
Apertura
Optimismo
Orden
Maternidad / Paternidad
Paciencia
Patriotismo

Paz
Perseverancia
Realización personal
Poder
Orgullo
Reconocimiento
Fiabilidad
Ingenio
Respeto
Responsabilidad
Tomar riesgos
Seguridad
Autodisciplina
Autoexpresión
Autoestima
Serenidad
Servicio
Sencillez
Espiritualidad
Deportividad
Administración
Éxito
Trabajo en equipo
Ahorro

Tiempo
Tradicón
Viajar
Confianza
Verdad
Comprensión
Singularidad
Utilidad
Visión
Vulnerabilidad
Riqueza
Bienestar
Integridad
Sabiduría

Mis valores:



Con tu valor

Discusión

¿Cómo se manifiesta el valor que has elegido en tu papel de líder?

Apertura y Curiosidad

El deseo de entender cómo otros ven y experimentan el mundo con tolerancia a la ambigüedad.

Condiciones que ayudan a fomentar la curiosidad:

1. Tomar conciencia de la falta de conocimientos
2. Deseo de resolver la incertidumbre llenando el vacío con conocimiento
3. Buscar información



Ampliar tu zona de comodidad

¿Cómo sabe que te encuentras fuera de tu zona de comodidad?

- Empiezas a desconectarte
- Sientes deseos de alejarte
- Quieres debatir o discutir lo que otra persona dice.
- Aguantas la respiración
- Su cuerpo se tensa | sientes calor

¿Qué puedo hacer?

- Practica el autoconocimiento: ¿Cuáles son tus gustos, disgustos y valores?
- Reflexiona sobre tus pensamientos
- Desacelera y Frena: Práctica la atención plena de la realidad, en el momento presente, sin juzgar y con aceptación.
- No estereotipar, no generalizar, si individualizar.

La tolerancia se define como:

"Disposición a aceptar comportamientos y creencias diferentes de los propios, aunque no se esté de acuerdo con ellos o no los apruebe".

Preguntas Efectivas para conectarse

Preguntas abiertas

Recabar información y hechos

"¿Qué opina de...?"

Preguntas de sondeo

Obtener más detalles

"¿Puede explicar...?"

Preguntas hipotéticas

Introducir una nueva idea

"¿Cómo sería si...?"

Preguntas reflexivas

Comprobar que se ha entendido

"Cuénteme más sobre..."

Transformar una situación negativa en una solución colaborativa del problema

"¿Qué podemos hacer para...?"

Inteligencia Cultural

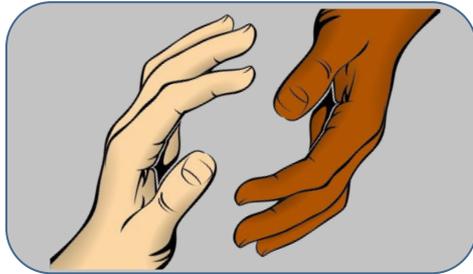
"La capacidad aparentemente natural de un extraño para interpretar los gestos desconocidos y ambiguos de alguien como lo harían los gente conf familiaridad a esa cultura".

- Comprenda tu historia cultural y experimenta una cultura diferente
- No hagas prejuicios
- Obtén una perspectiva global de sus intereses



Colaborativo y relacional

Crear equipos en los que las personas se sientan valoradas, respetadas y empoderadas, garantizando que todos tengan voz.



Investigaciones realizadas sugieren que la capacitación estructural, el liderazgo auténtico y un entorno profesional pueden mejorar la colaboración interprofesional.

Flexibilidad y Agilidad

"En mi empresa, disponemos de las **herramientas y los procesos adecuados** para responder rápidamente a las necesidades empresariales"

"En mi empresa, tenemos **la mentalidad adecuada** para responder rápidamente a las necesidades empresariales"



Responder a diversas perspectivas

Enfoque del crecimiento

El desafío es aceptar las prácticas e incorporar diferentes perspectivas en la forma de hacer negocios

Mentalidad fija o de crecimiento?



**Esfuerzo
Desafío
Errores y Retroalimentación**

"Pero para encender de verdad ese poder, debes mirar dentro de ti para descubrir tus puntos ciegos, prejuicios y sesgos y superarlos. Es un humilde viaje de descubrimiento que no siempre es fácil.

El liderazgo no es liderazgo si no es incómodo.

Si no te empujas a ti mismo a hacer más y empujas a los que te rodean a mejorar, lo más probable es que no estés haciendo lo suficiente".

Jennifer Brown, *Cómo ser un líder inclusivo*



Meet with our CEO

Venus V. Piñeyro De Hoyos

