

Cómo generar una Cultura Inclusiva

Entendemos por **cultura inclusiva** al entorno de trabajo en que todas las personas son valoradas, respetadas y tienen la oportunidad de participar y contribuir plenamente, sin importar sus diferencias o antecedentes individuales. Esta cultura promueve la diversidad en todas sus formas, como la de género, etnia, edad, orientación sexual o antecedentes socioeconómicos.

Una **cultura inclusiva** beneficia a la organización porque se enfoca y tiene en cuenta las habilidades y capacidades de las personas, en lo que se distinguen y destacan por su nivel de competencia. Lo que los empleados hacen bien es el valor que ofrecen a su trabajo, en lo que realmente se diferencian. La cultura inclusiva aporta grandes beneficios a la organización: impacto positivo en la moral y compromiso de los empleados, retención de talento, prestigio y reputación de la empresa. Aumenta el sentido de pertenencia.

Te recomendamos: [Inclusión laboral en la organización](#)



Los retos para la lograr una cultura inclusiva

Implementar y mantener una cultura inclusiva en una organización representa un desafío, puesto que implica realizar cambios fundamentales en la manera de pensar y actuar de patrones y empleados.

Los retos más comunes implican:

- 1. Resistencia al cambio:** Cambiar una cultura implica un cambio profundo de mentalidad. La costumbre y los viejos hábitos permanecen arraigados.
- 2. Prejuicios y estereotipos.** Afectan la percepción de las cosas e influyen en la toma de decisiones. Son los llamados sesgos inconscientes que hay que identificarlos y actuar en su contra.
- 3. Falta de compromiso de la dirección.** Para que se forme una cultura inclusiva en la organización, los líderes deben de ser sus patrocinadores.
- 4. Cambio de mentalidad del equipo.** Cuando se introducen prácticas inclusivas la dinámica del equipo se modifica. Puede llevar tiempo que los equipos aprendan a relacionarse de manera diferente a como lo venían haciendo.
- 5. Equilibrio entre inclusión y rendimiento.** Siempre que se da un cambio en la organización la productividad puede quedar afectada. Es importante encontrar el equilibrio entre inclusión y rendimiento.

Te recomendamos: [Estrategias para la diversidad e inclusión laboral](#)

Cómo generar una cultura inclusiva

Para que la organización consiga una cultura inclusiva es necesario que se den los siguientes factores:

- **Liderazgo comprometido:**

Los líderes son los promotores en la creación y el mantenimiento de una **cultura inclusiva**. Deben demostrar un compromiso genuino con su liderazgo y ser congruentes en la toma de decisiones y en las acciones que emprenden, defendiendo los principios de inclusividad no discriminación.

- **Políticas y prácticas equitativas:**

Las políticas de la empresa deben redactarse en términos de igualdad de oportunidades para todos los empleados. Incluyen procesos de contratación igualitarios, oportunidades de desarrollo profesional y ascenso basado en el mérito y la competencia, lo mismo que sistemas de compensación equitativos.

- **Comunicación abierta y transparente:**

Es muy importante generar un ambiente que fomente la libertad de expresión. Los empleados necesitan sentirse seguros para expresar sus opiniones y preocupaciones sin temor a represalias o no ser atendidos. La comunicación abierta hace posible que los malentendidos que surjan puedan resolverse antes de que causen conflictos.

- **Sensibilización:**

El factor sensibilización es indispensable para que exista una **cultura inclusiva**. Los sesgos inconscientes generan prejuicios que afectan la actitud de apertura y aceptación hacia personas que consideramos diferentes a nosotros mismos y al medio en el que nos hemos formado que adoptamos como “normal”.

- **Capacitación y entrenamiento:**

Los empleados necesitan adquirir conocimiento y habilidades para administrar los procesos de inclusión internos. Hay que aprender a hacerlo porque con la sensibilización y la voluntad de querer contribuir no es suficiente. Es necesario entender los contextos de inclusividad, cómo manejar las relaciones interpersonales y grupales y, lo más importante, aprender a usar el “lenguaje inclusivo” para que todos se sientan integrados y tenidos en cuenta sin excepción.

- **Trabajo en equipo y colaboración:**

Los equipos de trabajo se ven favorecidos y fortalecidos con una **cultura inclusiva**. Fluyen más ideas, se comparten experiencias, se discute y se llega a conclusiones más elaboradas, el pensamiento y la inteligencia colectiva domina sobre el individualismo y sectarismos. Los actos colaborativos entre personas diferentes enriquecen la visión compartida de los equipos de trabajo.

- **Adaptabilidad y flexibilidad:**

Las culturas que fomentan la inclusividad y la no discriminación se adaptan a los cambios que suponen incursionar a personas con diferencias singulares. Se necesita flexibilidad para navegar en una pluralidad de ideas, opiniones, necesidades y situaciones diferentes.

- **Reconocer y agradecer:**

El trabajo en equipo inclusivo exige el reconocimiento genuino y auténtico de los logros de los demás compañeros. La inclusividad exige generosidad. La cultura inclusiva es generosa, amable y agradecida que entierra las competencias y rivalidades entre unos y otros y privilegia las aportaciones individuales y colectivas siempre en miras al bien común.

- **Medición y mejora continua:**

Para que una cultura llegue a ser inclusiva necesita el control de estándares de calidad. La pregunta es: *¿Con qué estándares y políticas mediremos el estado interno de nuestra inclusividad*

organizacional?. Lo sabemos, sólo lo que pueda medirse es posible gestionar. El comparativo entre los estándares deseables de inclusividad y los resultados obtenidos de la medición aplicada, permitirá un análisis objetivo de la realidad y la posterior aplicación de estrategias y tácticas que favorezcan una mejor **cultura inclusiva**.

La **cultura inclusiva** es el camino que exige el progreso organizacional. La globalización nos ha puesto frente a otros, la inclusividad nos exige interactuar juntos para el logro compartido de nuevos alcances de talento y productividad. Si deseas saber más al respecto contáctanos a contacto@megaron.com.mx con gusto podemos guiarte para la implementación de una cultura inclusiva en tu organización.