**Liderazgo inclusivo**

 Grupo:Xiaoyu Wu;Xiaoli Ren

**Define：**

Liderazgo inclusivo implica instalar una filosofía de inclusión, liderar procesos de gestión de la diversidad y promover un sentido de comunidad escolar cohesionada. Además, este liderazgo inclusivo no recae solo en la figura del director, sino que es compartido e impulsado por todo el equipo directivo.[[[1]](#endnote-0)]

**Caracteristicas:**

1. Diversidad. El liderazgo inclusivo es un estilo de liderazgo más tolerante. Este líder es más racional y tiene una pasión por la excelencia y espera que, ya sea miembro de un individuo o de un grupo, esté dispuesto a tomar la iniciativa para comprender las ideas de todos los miembros del equipo. Estos líderes siempre esperan que cada plan del equipo sea más perfecto. Por tanto, el plan de equipo está más diversificado.

2. Un modelo a seguir más eficaz.

Aunque los líderes auténticos demuestran naturalmente comportamientos inclusivos a través de su modelo a seguir, sus valores centrales son una diferencia individual clave que puede resultar en ciertos líderes auténticos que son modelos a seguir más eficaces que otros. Más específicamente, los líderes auténticos con un valor moral central de la inclusión se postula para participar en un modelo de rol de líder más inclusivo que los líderes auténticos que no dan prioridad a la inclusión como un valor moral central. Dado que los valores impulsan el comportamiento , los líderes auténticos que valoran mucho la inclusión tienen más probabilidades de exhibir comportamientos que se asemejan a un sentido de pertenencia y singularidad. De hecho, estos líderes tienden a exhibir comportamientos inclusivos con más frecuencia que aquellos con una perspectiva moral basada en un valor moral central diferente. Por lo tanto, los líderes auténticos que valoran fuertemente la inclusión como un valor moral central tienen una influencia única en la configuración de un clima de inclusión.[[[2]](#endnote-1)]

3. Transformacional.

Se aborda esta temática por la importancia creciente del cambio, y en especial del cambio profundo, que implica una transformación en aspectos centrales de las empresas, tales como la innovación, el desempeño, la competitividad y la cultura organizacional.[[[3]](#endnote-2)]El estilo de liderazgo tradicional está dominado por el dominante, pero el liderazgo inclusivo actual ha traído un tremendo desarrollo al desarrollo central de la empresa.

4. Mejor capacidad cognitiva: A nivel individual, los líderes inclusivos tienen una reserva de conocimiento más rica, comprenden todos los aspectos del conocimiento y, por lo general, pueden comprender rápidamente las expresiones de los miembros del equipo. Desde un nivel organizacional, asumirán diversos prejuicios en la empresa, y luego intentarán cambiar estos prejuicios existentes modificando políticas y procedimientos.

5. Integralidad de la toma de decisiones. Los líderes con liderazgo inclusivo deben considerar más opciones para enfrentar las crisis al tomar decisiones. Esto coloca el desarrollo del equipo en un estado de desarrollo sostenible. Por ejemplo, para formular una agenda de desarrollo inclusiva, que tenga en cuenta factores como el capital humano, la adecuación del empleo y el desarrollo a largo plazo.

**Ventajas**

1. Promover la justicia social.Es promover buenas prácticas de justicia social a través de un enfoque inclusivo. liderazgo inclusivo conlleva la apuesta por un liderazgo distribuido y colaborativo abierto a la comunidad educativa, una cultura colaborativa, una organización de centro y de aula abierta al entorno y una serie de características necesarias en las personas que trabajan en el centro educativo, especialmente, el equipo directivo.[[[4]](#endnote-3)]

2. El liderazgo inclusivo tiene un impacto muy importante y positivo en el crecimiento profesional de los empleados. El liderazgo inclusivo puede influir en el curso de la vida de una persona.[[[5]](#endnote-4)]El liderazgo inclusivo permite a los miembros del equipo expresar sus puntos de vista con valentía y escuchar más los puntos de vista de los demás en el equipo, lo que permite a los empleados lograr el máximo crecimiento en un tiempo limitado.

3. Los líderes inclusivos pueden establecer prestigio entre los empleados. Aunque los líderes inclusivos tienen las características de afinidad, los miembros del equipo también pueden estar más convencidos de los líderes inclusivos. En circunstancias normales, los miembros del equipo también son más capaces de seguir los arreglos de liderazgo.Como líder, solo tiene que decir que debemos sentarnos, lo discutiremos con calma y luego encontraremos una solución factible.  De esta manera, pueden ver lo que está haciendo el líder y lo está haciendo de una manera tranquila y eficaz.[[[6]](#endnote-5)]

1. Los líderes inclusivos pueden sacar al equipo de la crisis rápidamente. Las características de un equipo que puede superar eficazmente una crisis son: el grado de trabajo en equipo, estratégico, transparencia con los stakeholders, respuesta rápida entre equipos, autoorganización y respuesta. [[[7]](#endnote-6)] En un equipo de liderazgo inclusivo, se pueden cumplir las características anteriores.

**Desventajas:**

1. En comparación con otros tipos de líderes, el liderazgo inclusivo requiere mayor coraje en el proceso de toma de decisiones. Debido a que pueden comprender las ideas de diferentes empleados, esto les hace dudar al tomar decisiones.

2. Un liderazgo demasiado tolerante pondrá al líder que originalmente ocupaba la posición correcta en una posición desventajosa, hará que otros no valoren los puntos de vista del líder y hará que el estilo de liderazgo parezca carente de principios.

3. El liderazgo inclusivo permite que el plan del equipo avance por más tiempo. Aunque su meticulosa y cuidadosa toma de decisiones puede evitar muchos errores, también hace que el tiempo del equipo sea mucho más variable.

**Proyecto transmedia**

En términos de membresía: los líderes inclusivos pueden permitir que los miembros del grupo diseñen el programa de manera eficiente en un buen ambiente al realizar el trabajo en grupo para programas de medios cruzados; en términos de progreso del programa: los programas de tipo de medios deben tener múltiples medios La promoción del plan, el líder inclusivo puede hacer una lluvia de ideas y explorar más sugerencias de viabilidad de medios durante el trabajo del grupo, lo que tiene un papel positivo en la promoción del progreso del plan de medios; en términos de resultados del plan: el plan de medios cruzados no solo necesita ser diversificado También necesita suficiente integridad. Los equipos con liderazgo inclusivo pueden generar ideas sobre planes de trabajo con mayor facilidad.

**Referencias:**

[1]Valdés Maroles,René Alonzo,(2018)Liderazgo inclusivo:la importancia de los equipos directivos en el desarrollo de una cultura de la inclusión,9(16),51-66.

[2]Boekhorst, J.A. (2015). The role of authentic leadership in fostering workplace inclusion: A social information processing perspective. Human Resource Management, 54(2), 241-264. <https://dx.doi.org/10.1002/hrm.21669> [ Links ]

[3] Calderón Hernández, Gregorio; Cuartas Castaño, Juliana; Álvarez Giraldo, Claudia Milena,(2009-09),Transformación organizacional y prácticas innovadoras de gestión humana, 35 ,151-166.

[4]Gómez-Hurtado, I. (2014). El equipo directivo como promotor de buenas prácticas para la justicia social: hacia un liderazgo inclusivo.

[5]Precey, R. y Mazurkiewicz, G. (2013). Leadership for inclusion: An overview. En Ruaircs, Ottesen y Precey (eds.),Leadership for inclusive education(pp. 105-120). Rotterdam: Studies in Inclusive Education.

[6]Crut A,Gilstrap.Cristina M,Glstrap.Kendra Nigel Holderby.Katrina Maria Valera,Sensegiving,leadership,and nonprofit crises:how nonprofit leaders make and give sense to organizational crisis,(2015,11).

[7]Cristina M.Gilstrap,Kendra Nigel Holderby,Katrina Maria Valera,Crisis de sentido,liderazgo y organizaciones sin fines de lucro:cómo los líders de organizaciones sin fines de lucro le dan sentido a la crisis organizacional,revista,(2016)2787-2806.

1. [↑](#endnote-ref-0)
2. [↑](#endnote-ref-1)
3. [↑](#endnote-ref-2)
4. [↑](#endnote-ref-3)
5. [↑](#endnote-ref-4)
6. [↑](#endnote-ref-5)
7. [↑](#endnote-ref-6)