

Liderazgo inclusivo: comunicación clara, retroalimentación y acompañamiento

Guía para jefaturas que desean dirigir equipos diversos con expectativas claras, conversaciones respetuosas y seguimiento efectivo.

Un liderazgo inclusivo combina empatía con estructura. No significa reducir exigencias, sino comunicar mejor lo que se espera, detectar barreras y ofrecer retroalimentación de una manera que permita al colaborador comprender, ajustar y avanzar.

1. La comunicación clara es una herramienta de inclusión

- Explicar que se necesita, para cuando y con qué criterio se evaluará.
- Evitar depender de indirectas, dobles sentidos o supuestos sobre “lo obvio”.
- Confirmar acuerdos importantes por escrito.
- Separar la persona del problema: describir la conducta o el resultado que debe cambiar.

La claridad disminuye errores y también reduce la ansiedad que puede generar la incertidumbre.

2. Retroalimentación que favorece el aprendizaje

Una fórmula simple

- **Situación:** cuándo y dónde ocurrió.
- **Conducta:** que se observó, sin juicios generales.
- **Impacto:** que consecuencia tuvo para el equipo, cliente o tarea.
- **Próximo paso:** que se espera que ocurra de manera diferente.

Ejemplo: “En la reunión de hoy interrumpiste varias veces antes de que terminara la explicación. Eso dificultó cerrar el acuerdo. En la próxima reunión, anota tus preguntas y revisamos un espacio al final para plantearlas.”

3. Cuando un colaborador necesita un apoyo diferente

- Preguntar qué condiciones facilitan su desempeño, sin exigir que revele más información personal de la necesaria.
- Distinguir entre una preferencia y una barrera que afecta funciones esenciales.
- Probar ajustes concretos por un periodo definido y revisar resultados.
- Coordinar con Recursos Humanos cuando el apoyo implique cambios formales o ajustes razonables.
- Buscar orientación especializada cuando exista una necesidad clínica, conductual, comunicativa o sensorial que requiera mayor conocimiento técnico.

Checklist práctico para la empresa

✓	Las instrucciones importantes incluyen prioridad, fecha y criterio de éxito.
✓	La retroalimentación describe hechos y próximo paso, no etiquetas personales.
✓	Los líderes documentan acuerdos y hacen seguimiento.
✓	Existe una ruta clara para solicitar ajustes o apoyo.
✓	El equipo recibe capacitación periódica en inclusión, comunicación y bienestar.

El liderazgo inclusivo mejora la experiencia de todo el equipo. Las prácticas que ayudan a una persona neurodivergente - claridad, estructura, anticipación y retroalimentación concreta - suelen mejorar el trabajo de muchas otras personas también.

CONÓCENOS



WhatsApp:
+507 6886-5614



Correo electrónico:
contacto@logrospanama.com



Ana Elisa:
anaelisavillalaz



Logros:
logroscti



Sitio web:
www.logrospanama.com