

## Conoce a Elena Rodríguez, Directora Global de Diversidad e Inclusión en Novartis



Elena Rodríguez lidera el departamento de Diversidad e Inclusión (D&I) en Novartis, enfocando sus esfuerzos en incrementar la diversidad del talento, fortaleciendo comportamientos inclusivos y influenciando de forma positiva el cambio en la sociedad. Química orgánica de profesión, Rodríguez pasó la mayor parte de su carrera haciendo investigación y desarrollo farmacéutico; con su participación clave logró que un pequeño instituto tecnológico en EEUU se convirtiera en un motor de descubrimiento farmacéutico para Novartis. A continuación, Elena Rodríguez explica su trayectoria profesional y el papel que desarrolla actualmente.

### **Usted pasó la mayor parte de su carrera en Investigación y Desarrollo, ¿por qué tomó la decisión de liderar el departamento de Diversidad e Inclusión en Novartis?**

D&I ha sido un tema constante en mi vida. Al crecer, las personas solían hacer juicios de valor incorrectos sobre mí basados en mi nombre, en el lugar dónde vivía y en la educación que había escogido. Era frustrante que me juzgaran de esa forma sin realmente comprenderme. Cuando comencé mi carrera, solía ser la única mujer de la clase, la más joven y la soltera, por lo que me esforzaba por encajar. A la larga, me cansé de intentar ser alguien que no era y me volví más abierta conmigo misma sobre quién era y sobre qué me interesaba. Pude apreciar el efecto positivo que esto tuvo en mí y en las personas a mi alrededor: cambiaron el modo en que me apreciaban. Durante el tiempo que estuve en el Instituto Genomics de Investigación patrocinado por Novartis (Genomics Institute of the Novartis Research Foundation), luché por que tuviéramos un liderazgo más inclusivo que ayudara a incrementar la innovación y a motivar a nuestros empleados. Una vez más, pude apreciar el efecto positivo que esto tuvo. Años más tarde, cuando una conversación casual me dio la oportunidad de lograr que D&I fuera mi carrera a tiempo completo, algo hizo clic en mí. Esa era mi oportunidad de crear un impacto positivo a gran escala, aprovechando las habilidades que tenía y siendo fiel a mi misma al 100%. Era el trabajo que siempre había querido.

### **¿Cuál es su visión sobre D&I en Novartis?**

Mi visión es que vivamos D&I en Novartis. Quiero que todo el mundo se sienta escuchado, respetado y valorado. La aspiración de nuestra cultura como empresa es llegar a ser más conscientes de nosotros mismo,

más curiosos sobre los otros y tener más líderes que inspiren y empoderen a sus equipos. Para mí el corazón de D&I está ahí, y empieza escuchando activamente. Tomarse el tiempo de escuchar a alguien es un poderoso acto de inclusión; demuestra que lo que el otro tiene para decir te causa curiosidad, crea una oportunidad de aprender algo nuevo y transmite la idea de que “Te escucho. Te valoro. Tú importas”. Cuando los líderes se toman el tiempo de hacer esto, el impacto que puede tener es poderoso, aun si es solo una corta conversación de pasillo. Este pequeño acto de atención puede inspirar a una persona a encontrar una nueva solución para acelerar la entrega de medicina a los pacientes, o simplemente lograr que alguien se sienta reconocido por quién es. Desde una perspectiva estratégica, D&I es una herramienta clave. Nuestros negocios necesitan personas diversas que trabajen en un entorno inclusivo para hacer irradiar la chispa de la innovación, mejorar la productividad y ser sostenibles. Nuestros empleados esperan lo mismo para lograr su crecimiento personal y profesional y así tener un mayor impacto en el mundo. Quiero que D&I sea una parte fundamental en cómo servimos a las personas, los pacientes y los clientes.

“Lo que me permite seguir es la claridad en el propósito como compañía, las maravillosas personas de todas partes del mundo con las que puedo trabajar y la oportunidad de ayudar a que cada uno se sienta escuchado, respetado y valorado”

### **¿Qué hace falta para lograr materializar esta visión?**

Con nuestra estrategia global de D&I como base, lograr esta visión requiere de un cambio individual y personal. Al nivel del individual, debemos continuar dándole fuerza a líderes que son conscientes de sí mismos y curiosos, que puedan inspirar y empoderar a su gente. Necesitamos modelos a seguir en todos los niveles de la organización que compartan sus historias de compasión y valentía, e inviten a los demás a hacer lo mismo. En la celebración del Pride del 2019, la serie sobre las historias de nuestros empleados fue un gran ejemplo de esto, y tuvo un impacto positivo enorme en nuestra comunidad LGBTI y sus aliados. En un nivel organizacional, necesitamos seguir integrando los principios de D&I en nuestras prácticas empresariales, sobre todo al momento de contratar talento y ofrecer ascensos para poder así asegurar equidad de acceso a las oportunidades. Ya lo estamos haciendo, trabajando en la forma en la que los encargados de la contratación abordan los prejuicios inconscientes y fomentando el liderazgo inclusivo a través de módulos que ayudan a los equipos a colaborar de manera más efectiva. Por mi parte, estoy profundamente comprometida a escuchar a nuestra gente y asegurar de que haya un avance continuo, aun sabiendo que hay mucho por hacer. Lo que me permite seguir es la claridad en el propósito como compañía, las maravillosas personas de todas partes del mundo con las que puedo trabajar y la oportunidad de ayudar a que cada uno se sienta escuchado, respetado y valorado.

---

**Source URL:** <https://www.novartis.com/es-es/conoce-elena-rodriguez-directora-global-de-diversidad-e-inclusion-en-novartis>

### **List of links present in page**

- <https://www.novartis.com/es-es/es-es/conoce-elena-rodriguez-directora-global-de-diversidad-e-inclusion-en-novartis>