

Lecciones sobre liderazgo y comunidad de 25 líderes de color

Darren Isom, Cora Daniels y Britt Savage

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
5.5 minutos

LIDERAZGO
Y GERENCIA

Todos tienen su propio sentido de lo que hace a un gran líder, informado en gran medida por lo que ya han visto o experimentado. Sin embargo, este enfoque de “lo sé cuando lo veo”, conocido como sesgo de familiaridad, puede tener efectos limitadores, especialmente cuando se trata de reconocer los atributos específicos que aportan los líderes de color.

Para comprender mejor la relación entre el liderazgo y la identidad, hablamos con 25 líderes de color en todo el sector social y nos basamos en el trabajo de nuestros clientes. Nuestra investigación identificó varios activos notables que los líderes de color aportan a sus organizaciones.

Motivación

Una de las cosas más comunes que escuchamos acerca de los líderes de color fue que se sintieron “llamados” a su trabajo. Algunos hablaron sobre sentirse impulsados por el deseo de abordar los desafíos que ellos mismos o su comunidad experimentaron. Otros hablaron sobre el deseo de crear nuevas definiciones de cómo puede ser el bien para las generaciones futuras. Esta idea de éxito colectivo motiva a estos líderes y los hace responsables.

Relaciones

Las personas de color a menudo aprenden a navegar y construir conexiones a través de líneas de diferencias a lo largo de sus vidas. Como resultado, sus redes suelen ser más heterogéneas que las de sus homólogos blancos. El líder de color puede recurrir a estas redes para aprender, crecer, acceder a oportunidades y navegar desafíos. Sin embargo, aún más importante que simplemente tener redes diversas, es la capacidad de reconocer, valorar y aprovechar lo que aporta cada persona.

Conjuntos de habilidades: Liderazgo personal

Las cualidades de los buenos líderes se manifiestan en varias dimensiones.

Conciencia de sí mismos

Los expertos a menudo señalan un fuerte sentido de autoconciencia como el punto de partida para convertirse en un gran líder. Tal conciencia se puede cultivar a través del autodescubrimiento y la reflexión profunda. Ese tipo de viaje es familiar para muchos líderes de color, ya que puede ser parte de una vida de aprendizaje para navegar experiencias racializadas.

Este artículo es útil para:

- Reconocer, valorar y aprovechar lo que aporta cada persona en su organización.
- Inspirar y empoderar a otros para tener éxito.
- Reconocer y celebrar los activos de los líderes de color.

Las personas de color a menudo aprenden a navegar y construir conexiones a través de líneas de diferencias a lo largo de sus vidas.

W.E.B. Du Bois escribió sobre el concepto de “doble conciencia,” o la idea de que las personas de color tienen la capacidad de verse a sí mismas como son y también verse como las ven los blancos. En varios grados, todas las personas de color pueden poseer versiones de doble o incluso triple conciencia que vienen con identidades interseccionales. El beneficio de la autoconciencia es que los líderes que se comprenden mejor a sí mismos tendrán una idea más clara de lo que quieren lograr y los talentos con que cuentan para lograrlo, al igual que aquellos talentos que necesitarán aportar otras personas.

Cómodos con la incomodidad

Una ventaja de no ser “pálido, masculino y rancio” es la expectativa de incomodidad que puede traer el ser diferente. Esto puede conducir a una mayor capacidad para adaptarse a nuevas experiencias, superar obstáculos y ver posibilidades alternativas. Algunos investigadores sostienen que la innovación requiere cierta facilidad para lidiar con la incomodidad. “El poder de ser un extraño es que estás construyendo constantemente tu propia alternativa”, dijo Urvashi Vaid, activista de los derechos LGBTQ indio-americanos y estratega del movimiento social que cofundó la Donors of Color Network.

Conjuntos de habilidades: Liderar a otros

En el corazón de ser un buen líder está la forma en que maneja a las personas. Ya sea que lidere un equipo o una organización completa, el objetivo es inspirar a otros y empoderarlos para tener éxito.

Empatía

Los líderes de color que estudiamos demostraron un alto grado de empatía, a menudo buscando comprender mejor y abogar por los demás. Las experiencias de marginación y de ser parte de una comunidad que ha enfrentado injusticias pueden crear una mayor conciencia de la humanidad de los demás. Estos líderes se destacaron por crear sentido de pertenencia y centrar el bienestar de sus equipos. También incorporaron prácticas como semanas laborales de cuatro días, períodos de tiempo libre obligatorios en toda la oficina, flexibilidad, equidad salarial y la creación de lugares de trabajo culturalmente sensibles en sus organizaciones, mientras que a menudo honraban a las familias y el tiempo en familia. La gestión empática del personal permite que tanto los individuos como la organización prosperen.

Observación y escucha activa

Descubrimos que los líderes de color a menudo adoptan la observación y escucha en sus estilos de trabajo, creando una comprensión más holística de las situaciones. La capacidad de reconocer lo que no se dice también es un valioso conjunto de habilidades que puede brindarle conocimientos importantes a un líder.

El beneficio de la autoconciencia es que los líderes que se comprenden mejor a sí mismos tendrán una idea más clara de lo que quieren lograr y los talentos con que cuentan para lograrlo, al igual que aquellos talentos que necesitarán aportar otras personas.

Descubrimos que muchos líderes de color exitosos en varias identidades han desarrollado esta habilidad a lo largo de toda una vida, navegando por las normas culturales dentro de sus comunidades y por relaciones interpersonales complejas con capas de prejuicios implícitos y dinámicas de poder.

Liderazgo colaborativo

La colaboración se considera ampliamente como un rasgo común entre los líderes y las organizaciones eficaces. Las relaciones y redes de líderes de color a menudo dan lugar a modelos de liderazgo que adoptan una mayor colaboración. Eso podría parecer un coliderazgo. También podría verse como estructuras de poder distribuido en redes y coaliciones. O podría significar un CEO que dirija de manera más colaborativa, fomentando una asociación de pensamiento auténtica y una toma de decisiones inclusiva entre todo el personal.

Conjuntos de habilidades: Liderar con visión

Los mejores tipos de líderes tienen una visión sólida. Diferentes puntos de vista pueden producir perspectivas significativas y amplias.

Lente basada en activos

Reconocer las fortalezas de cada individuo, incluidos aquellos a los que busca servir o apoyar, puede ser más natural para los líderes de color debido a la experiencia vivida, que podría incluir episodios en los que el racismo o los prejuicios ocasionaron que sus fortalezas (ya sea propias o de sus comunidades) fueran subestimadas o pasadas por alto. Una lente basada en activos reconoce los dones y habilidades que todas las personas y comunidades aportan, y saca a la luz las causas fundamentales de los problemas.

Imaginación radical

La experiencia “externa” que conlleva ser una persona de color, puede brindar una perspectiva valiosa. Como resultado, los líderes de color exitosos pueden recurrir a una comprensión profunda de cómo navegar por los sistemas existentes mientras imaginan algo completamente diferente.

¿Qué se puede ganar al reconocer mejor los activos de los líderes de color? La investigación Race to Lead, realizada en 2019 por The Building Movement Project, ofrece un vistazo. Según la encuesta, a las personas de color y sus contrapartes blancas les va mejor con los líderes de color. La encuesta reveló que el personal en general está más satisfecho, es más probable que quiera trabajar para su organización a largo plazo, siente que tiene una voz en sus organizaciones y evalúa que sus organizaciones ofrecen “oportunidades justas y equitativas para el avance y la promoción”. Es hora de reconocer y celebrar los activos de los líderes de color.

Los mejores tipos de líderes tienen una visión sólida. Diferentes puntos de vista pueden producir perspectivas significativas y amplias.

Sobre los autores:

Darren Isom es socio del Bridgespan Group, donde asesora a organizaciones impulsadas por una misión y a fundaciones filantrópicas en apoyo de la equidad y la justicia.

Cora Daniels es directora editorial del Bridgespan Group y tiene una larga carrera escribiendo sobre temas de raza, racismo y equidad racial.

Britt Savage es gerente en la práctica de filantropía en el Bridgespan Group.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com