

Potencial por Explotar: la Ventaja del Talento Hispano

Un nuevo estudio del *Institute for Business Value* (IBV) de IBM se enfoca en el potencial aún sin explotar del talento Hispano e identifica las acciones que empresas pueden tomar para promover el crecimiento profesional de la comunidad Hispano. El estudio, aunado a una conversación virtual, organizada en conjunto con *We Are All Human* a la que asistieron cerca de 1,000 líderes Hispanos durante el transcurso de 33 horas en el mes de noviembre, contribuyó con información valiosa sobre las percepciones de los Hispanos en lugares de trabajo.

Los Latinos representan [cerca del 20%](#) de de la población total de los Estados Unidos y a 1 de cada 5 trabajadores en el país, lo que se estima que impulse hasta el [25%](#) del crecimiento del producto interno bruto (PIB). Durante la pandemia de coronavirus, los Hispanos y otras minorías han jugado un rol fundamental para mantener servicios esenciales operativos al mismo tiempo que han sido [afectados](#) por el virus de manera desproporcionada. Esto refleja el poder de los Hispanos en la fuerza laboral y el impacto que continuarán teniendo en el futuro, ya que 6 de cada 10 Hispanos Estados Unidos tiene [35 años o menos](#).

A pesar de la importancia de los Hispanos en la fuerza laboral, el estudio del IBV encontró que la representación de los Hispanos en posiciones ejecutivas es tan [solo del 4%](#). Tomar medidas para cerrar la brecha de liderazgo Hispano no se trata solo de nivelar la balanza sino de explotar el potencial de un segmento crítico y en crecimiento de la fuerza laboral de los Estados Unidos.

Hallazgos clave del estudio del IBV:

- *El desafío de la juventud:* los líderes hispanos más jóvenes no están accediendo a las mismas oportunidades de avance profesional que sus colegas en niveles profesionales más avanzados. Casi dos tercios de los ejecutivos Hispanos encuestados señalan que se han beneficiado de tutoría formal y capacitación en el trabajo, pero solo el 26% de tiene acceso a estos programas de tutoría mientras solo un 31% dice tener acceso a capacitación en su lugar de trabajo. Como resultado, solo uno de cada cinco gerentes Latinos de bajo rango dice sentirse capacitado para superar desafíos profesionales.
- *El desafío de la discriminación:* con respecto a la discriminación, la gran mayoría (88%) de Hispanos que participaron en el estudio dice haber experimentado prejuicio en algún momento de su carrera. Cerca de la mitad dice que ha habido discriminación contra Hispanos en su lugar de trabajo actual. Además, casi el 70% de los líderes jóvenes dicen que tienen que trabajar más duro para tener éxito debido a su identidad como minoría. Más importante aún, el estudio del IBV apunta a que eso no cambia mucho en el transcurso de la carrera profesional, con el 63% de todos los Hispanos encuestados indicando que continúan trabajando más duro debido a su identidad, sin importar qué tan alto asciendan en el escalafón de liderazgo.

- *El desafío de género:* para las mujeres Latinas, todos los obstáculos que enfrentan la comunidad Hispana se amplifican. Un 82% de los encuestados por el IBV dice que las Latinas no reciben el respeto que se merecen en su lugar de trabajo y que se les paga significativamente menos que a otros grupos.

Hispanos en su lugar de trabajo

El IBV entrevistó a cuatro grupos de empleados Hispanos: altos ejecutivos, gerentes con experiencia y que inicia su carreras, y empresarios. Estos individuos pueden considerarse modelos a seguir ya que han desafiado las probabilidades al abrirse paso en posiciones de autoridad en el mundo empresarial. El objetivo del estudio fue identificar qué comportamientos, herramientas y motivaciones impulsaron más estas historias de éxito. El estudio también destaca las capacidades clave de liderazgo. Los líderes Hispanos con experiencia reconocen sus sólidas habilidades de comunicación, sus habilidades de organización personal y su habilidad para los negocios entre las capacidades más esenciales para su éxito. Los gerentes junior suelen identificar su propia pasión, seguida del acceso a herramientas y tecnología como los atributos que más contribuyen a su éxito.

Identidad y discriminación Hispana en los Estados Unidos

De acuerdo a los líderes empresariales y los Hispanos encuestados por el IBV, los obstáculos que enfrentan los profesionales de origen Hispano en los Estados Unidos no solo son difíciles, a menudo son peores que los que enfrentan otros grupos raciales y étnicos. El 89% de los líderes Hispanos que participaron en este estudio están de acuerdo con la idea de que existe discriminación racial contra su comunidad, al menos en cierta medida, con un 82% señalando haberlo experimentado personalmente. En definitiva, los encuestados identifican más la discriminación en la sociedad estadounidense debido a su identidad Hispana que en torno a su género o cualquier otro atributo.

Experiencia de la mujer Latina

En promedio, a las Latinas en los Estados Unidos se les paga un 45% menos que los a los hombres caucásicos y un 30% menos que las mujeres blancas. Esto significa que la mayoría de las mujeres Hispanas deben trabajar más que cualquier otro grupo racial y étnico – 23 meses – para ganar lo que ganan los hombres blancos en un año. Según la organización *Lean In*, algunos investigadores creen que el sesgo es culpable de más de la mitad de la [brecha salarial de las Latinas](#). El estudio del IBV investigación apoya esa perspectiva, con el 70% de las mujeres Hispanas indicando que han experimentado discriminación por su género y el 86% señalando que en algún momento de su carrera han experimentado discriminación debido a su origen étnico. Esta disparidad perjudica tanto a las familias Hispanas como a sus comunidades, y también deja ver la brecha de equidad que los empleadores dispuestos a corregirla deben tener como prioridad.

Plan de acción

A pesar de que alguno de los hallazgos de este estudio confirman tendencias ya conocidas, en general deja ver que la oportunidad que ofrece el talento Hispano a la fuerza laborar y liderazgos ejecutivos en Estados Unidos es considerable. Independientemente del progreso que

se haya logrado en la sociedad estadounidense en los últimos años para aliviar la discriminación y proporcionar la equidad profesional, queda mucho por hacer. Invertir para ayudar a la comunidad Hispana a prosperar es una inversión en nuestra prosperidad colectiva.

Las organizaciones que establecen un papel de liderazgo hacia la igualdad Hispana tendrán la ventaja de acceder a los mejores talentos para impulsar el desempeño, trayendo consigo una diversidad de ideas, experiencias y perspectivas. Pero como ocurre con cualquier iniciativa nueva, para tener éxito sostenido, el compromiso debe comenzar desde los niveles más altos y extenderse a través de toda la organización. Para alcanzar esto, el IBV propone tres pasos que puede ser replicado para ayudar a otras organizaciones a cerrar la brecha de talento Hispano y posicionarse a la vanguardia:

- 1) *Representación*: los líderes Hispanos deben tener voz, no solo en las áreas de desarrollo del talento, sino también en estrategia, ejecución y alrededor de toda la organización. Esto proporciona modelos a seguir, tanto para motivos de aspiración como para romper estereotipos que puedan existir.
- 2) *Educación*: brindar oportunidades de formación al talento Hispano en las primeras etapas de su carrera, a través de la acción comunitaria, puede preparar a los prospectos para el éxito. Estos programas incluyen formación en áreas fuera de la educación formal que pueden ponerse en práctica de forma inmediata.
- 3) *Grupos de apoyo*: con los obstáculos culturales y sociales que aún bloquean el éxito de los Hispanos, los líderes de organizaciones y sus aliados deben intervenir para defender la equidad Hispana y oportunidades más amplias. Los programas formales de tutoría y patrocinio, y los grupos de recursos para empleados pueden demostrar defensa y abrir puertas para el talento hispano.

Los resultados de este estudio y la discusión con este grupo de líderes es el producto del compromiso de IBM de promover la diversidad e inclusión como parte central de toda estrategia de innovación tecnológica. Para conocer más detalles visite:

<https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/>