

Evaluación del Clima Laboral

Instituto Smithsonian de Investigaciones Tropicales

Mayo 2022

Investigación e Informe realizado por la Oficina de Investigación Organizacional y de Audiencias del Smithsonian



Índice

• Introducción.....	4
Antecedentes	4
Metodología	4
Agradecimientos	6
Equipo de Estudio SOAR	6
Perfil de la persona Encuestada	7
Características del Empleo.....	7
Demografía.....	13
Conclusiones de Todas las Personas Encuestadas	19
Inclusión, Diversidad, Equidad y Accesibilidad (IDEA).....	19
Comportamientos Inaceptables	23
Enfoque en el Trabajo en Terreno.....	36
Sugerencias para Mejorar.....	37
Respuestas a la Pregunta Abierta.....	40
Percepciones de las personas Encuestadas	40
Recomendaciones de las personas Encuestadas	44
Comparaciones de Grupos	46
Antecedentes Metodológicos.....	47
Afiliación: Colaboradores del STRI vs. Visitas Científicas	50
Estado de la Nómina: Nómina Panameña y Colaboradores Federales/No Federales de SI.....	54
Becarios	55
Pasantés	57
Nivel Salarial	60
Estatus del Supervisor/Asesor	62
Tiempo en STRI.....	66
Género/Sexo	70
Estado LGBTQIA+	74
Edad.....	79

Discapacidad o Enfermedad Crónica	83
País de Origen	87
Raza	92
Idioma.....	99
Educación	103
Debate.....	107
Conclusiones de Todas las personas Encuestadas	108
Respuestas por Escrito.....	111
Comparaciones de Grupos.....	113
Apéndice A: Preguntas de la Encuesta	117
Bloque 1: Introducción.....	117
Bloque 2: IDEA.....	118
Bloque 3: Comportamientos inaceptables y denuncia	120
Bloque 4: Trabajo en Terreno	130
Bloque 5: Características del Empleo	131
Bloque 6: Demografía	135
Bloque 7: Sugerencias para mejorar.....	137
Fin de la Encuesta	141
Apéndice B: Frecuencias.....	141
Bloque 2: IDEA.....	141
Bloque 3: Comportamientos inaceptables y denuncia	142
Bloque 4: Trabajo en Terreno	148
Bloque 5: Características del Empleo	149
Bloque 6: Demografía	153
Bloque 7: Sugerencias para mejorar.....	158
Apéndice C: Asociaciones	160

Introducción

Antecedentes

En el verano y el otoño del año 2021, el Instituto Smithsonian de Investigaciones Tropicales (STRI), con el apoyo del Programa Civil del Smithsonian (SI Civil), trabajó con la Oficina de Investigación Organizacional y de Audiencias del Smithsonian (SOAR) para realizar una encuesta sobre el clima cultural en el STRI y la incidencia del acoso y otros tipos de comportamiento que pueden contribuir a un ambiente incómodo, poco acogedor o amenazante para el personal y las visitas del STRI. Los objetivos principales eran evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos del STRI de ser una comunidad inclusiva, equitativa, accesible y diversa, y obtener una idea de referencia de la incidencia del acoso y otros comportamientos inaceptables. Los resultados contribuirán a que los responsables de Smithsonian y del STRI mejoren la cultura organizacional del Instituto.

Metodología

Instrumento de la Encuesta

Un grupo de miembros de la comunidad del STRI, con representación de toda la organización, trabajó con SI Civil y SOAR para diseñar una encuesta destinada a evaluar el clima cultural en STRI. El **Apéndice A** contiene el instrumento final de la encuesta.

Distribución y Tasa de Respuesta

Utilizando Qualtrics, una plataforma de encuestas en línea, SOAR distribuyó la encuesta y recopiló los datos de las partes interesadas del STRI en el transcurso de cinco semanas, del 5 de octubre al 8 de noviembre de 2021. Para recopilar una gran cantidad de información, SOAR envió la encuesta por correo electrónico directamente a una lista de contactos proporcionada por el departamento de Recursos Humanos del STRI y su Oficina de Programas Académicos. Esta lista incluía a 368 colaboradores y contratistas destinados en todas las instalaciones del STRI, así como a unas 2.804 visitas científicas actuales y pasadas, entre las que se encontraban investigadores asociados, pasantes, becarios, participantes de cursos en terreno y voluntarios. Un total de 880 personas abrieron la encuesta y 787 la completaron en parte o en su totalidad, lo que supone una tasa de respuesta combinada del 25%. La encuesta también se distribuyó en versión impresa para garantizar que todos los miembros de la comunidad STRI que no tuvieran acceso a Internet o una dirección de correo electrónico tuvieran la oportunidad de participar. (Véase la **Tabla 1.**)

Tabla 1. Tasas de Respuesta por Tipo de Cargo

Tipo de Cargo	Enviada	Completa ^	Tasa de Respuesta
Colaborador o Contratista	368	240	65%
Visita Científica	2804*	436	16%
Faltantes		111	

Totales		787	
---------	--	-----	--

* un número considerable de correos electrónicos rebotados; ^ incluye la realización parcial

Para tabular las cifras de participación según Género/Sexo de las personas encuestadas y su posición en el STRI, SOAR creó seis categorías interseccionales: Personal Mujer, Personal Hombre, Personal No Binario, Visita Científica Mujer, Visita Científica Hombre y Visita Científica No Binaria. En este contexto, Personal se refiere tanto a colaboradores como a contratistas. (Véase **Tabla 2.**)

Tabla 2. Perfil de las personas encuestadas por Género/Sexo y Tipo de Cargo

Género/Sexo y Tipo de Cargo	Frecuencia n	% del Total de personas Encuestadas
Personal Mujer (Colaborador o Contratista)	112	17%
Personal Hombre (Colaborador o Contratista)	126	19%
Personal No Binario (Colaborador o Contratista)	0	0%
Visita Científica Mujer	235	35%
Visita Científica Hombre	183	27%
Visita Científica No Binaria	8	1%
Faltante	123 ¹	
Total	787	

Análisis

El equipo del estudio SOAR analizó los datos cuantitativos en SPSS y analizó temáticamente los datos cualitativos. En el caso de los primeros, las frecuencias completas de los datos se reproducen en el **Apéndice B**. Las frecuencias, al igual que las Tablas y Gráficos que se muestran a lo largo de este informe, contienen el número de personas que respondieron a cada pregunta, normalmente indicado como n=#.

Sesgo de Participación

De acuerdo con un informe preparado por la Oficina del Smithsonian para Igualdad de Empleo y Diversidad de Proveedores (OEESD) del Smithsonian utilizando datos de la Oficina de Recursos Humanos (OHR) del SI, en septiembre de 2021, la demografía de Género/Sexo de los **273** colaboradores del STRI era la siguiente: 156 Hombres y 117 Mujeres. Para determinar si había un sesgo de participación en términos de Género/Sexo, el SOAR comparó la demografía de la OEESD con la demografía de las personas encuestadas que se identificaron como colaboradores. (Véase la **Tabla 3.**)

¹ Las preguntas sobre el tipo de cargo y Género/Sexo eran voluntarias, y estas personas encuestadas se saltaron al menos una.

Tabla 3. Datos Demográficos de Colaboradores

Datos de la OEESD	n	%	Datos de la Encuesta	n	%
Hombre	156	57%	Hombre	115	55%
Mujer	117	43%	Mujer	93	44%
No Binario	n/a	0%	No Binario	0	0%
Total de Colaboradores	273		Total de Colaboradores	210²	

Estos resultados sugieren que el sesgo de participación en función del Género/Sexo entre colaboradores fue bajo. Sin embargo, no se dispone de datos para comprobar este tipo de sesgo de participación entre quienes se identificaron como *Visitas Científicas* o *Contratistas* en la encuesta.³

Agradecimientos

SOAR desea agradecer a las personas del STRI y de SI Civil que iniciaron este estudio y colaboraron estrechamente con SOAR para diseñarlo y desplegarlo. En particular, Rachel Page, Dayana Agudo, Adriana Bilgray, Anabell Cornejo, Kate Davis, May Dixon, Linette Dutari, Bill Wcislo, Paola Gómez, Heather Stewart y Xenia Saavedra, del STRI, junto con Amanda Jones, de SI Civil, se reunieron con el equipo de SOAR en muchas ocasiones para abordar cuestiones relativas al desarrollo, la administración y el análisis de las encuestas. Jamie Velasco colaboró en la distribución de las encuestas en papel.

Joshua Tewksbury, Director del STRI, y Oris Sanjur, Director Adjunto del STRI, proporcionaron apoyo de liderazgo a lo largo del proceso.

Por último, gracias a todas las personas que han participado y aportado sus valiosos comentarios.

Equipo de Estudio SOAR

Claire Eckert y James Smith, Científicos Sociales del SOAR, diseñaron y ejecutaron el estudio, y elaboraron este informe con el apoyo de Julia Gross, Analista de Ciencias Sociales del SOAR, que analizó los comentarios y contribuyó al informe, y la contratista Sonia Haro, que colaboró en el análisis cuantitativo.

² Dos colaboradores no respondieron a la pregunta de Género/Sexo.

³ La OEESD también proporciona datos sobre la identificación racial/étnica de los colaboradores de la unidad Smithsonian. Sin embargo, las categorías de información sobre raza/etnia en la encuesta no coinciden con las categorías de la OEESD, lo que hace imposible determinar si hubo un sesgo de participación en base a esto.

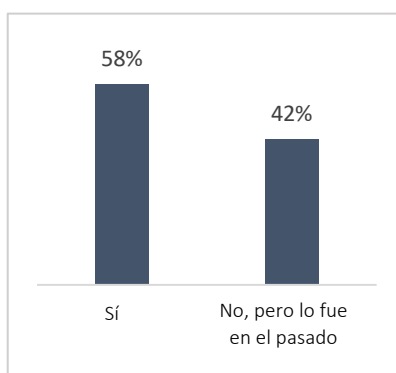
Perfil de la persona Encuestada

Características del Empleo

Afiliación al STRI

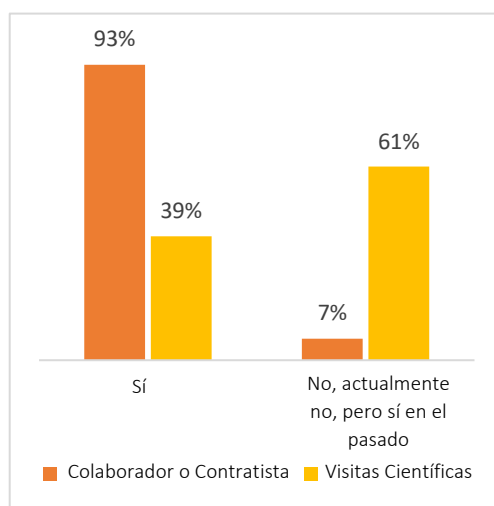
La encuesta estaba abierta al personal actual del STRI, así como a estudiantes y miembros de la comunidad científica que habían estado afiliados al STRI en los últimos cinco años. La mayoría de las personas encuestadas estaban afiliadas al STRI en la actualidad (58%), mientras que algo más de dos quintos habían estado afiliadas al STRI en el pasado (42%). (Véase el **Gráfico 1.**)

Gráfico 1: P 5.1. ¿Es usted actualmente miembro de la comunidad STRI? (n=674)⁴



Casi todos los colaboradores/contratistas (93%) eran miembros actuales de la comunidad STRI. Por el contrario, la mayoría de las Visitas Científicas (61%) eran antiguos miembros. (Véase el **Gráfico 2.**)

Gráfico 2: P5.1. ¿Es usted actualmente miembro de la comunidad STRI? por Tipo de Cargo (n=667)

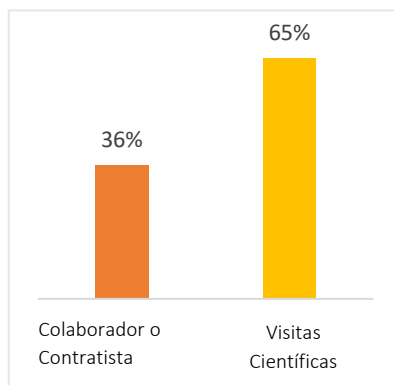


⁴ La "n" junto al título del gráfico se refiere al número total de respuestas para esa pregunta.

Tipo de Cargo

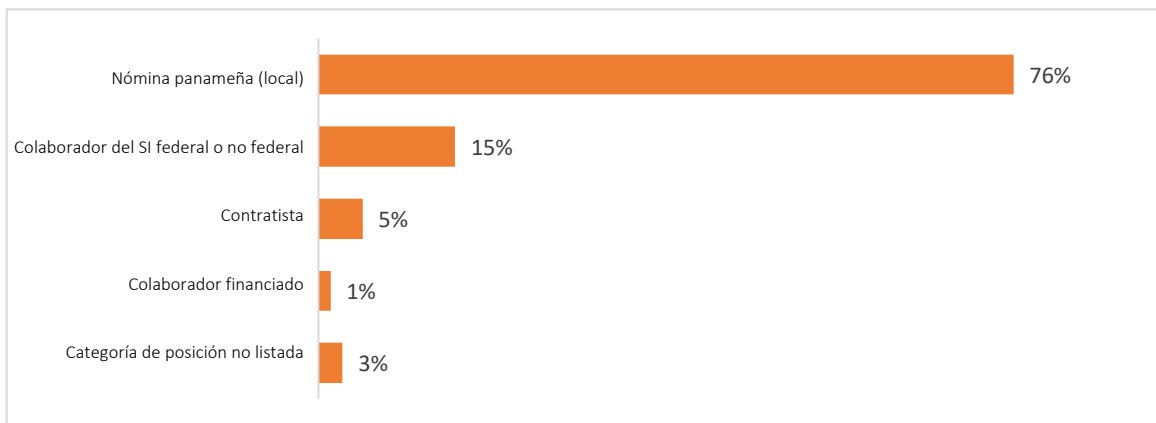
Aproximadamente dos tercios de las personas encuestadas (65%) indicaron que eran *Visitantes Científicas*. El resto (36%) indicó que eran *Colaboradores o Contratistas*. (Véase el **Gráfico 3**.)

Gráfico 3: P5.2. ¿Qué describe mejor su afiliación actual o más reciente al STRI? (n=676)



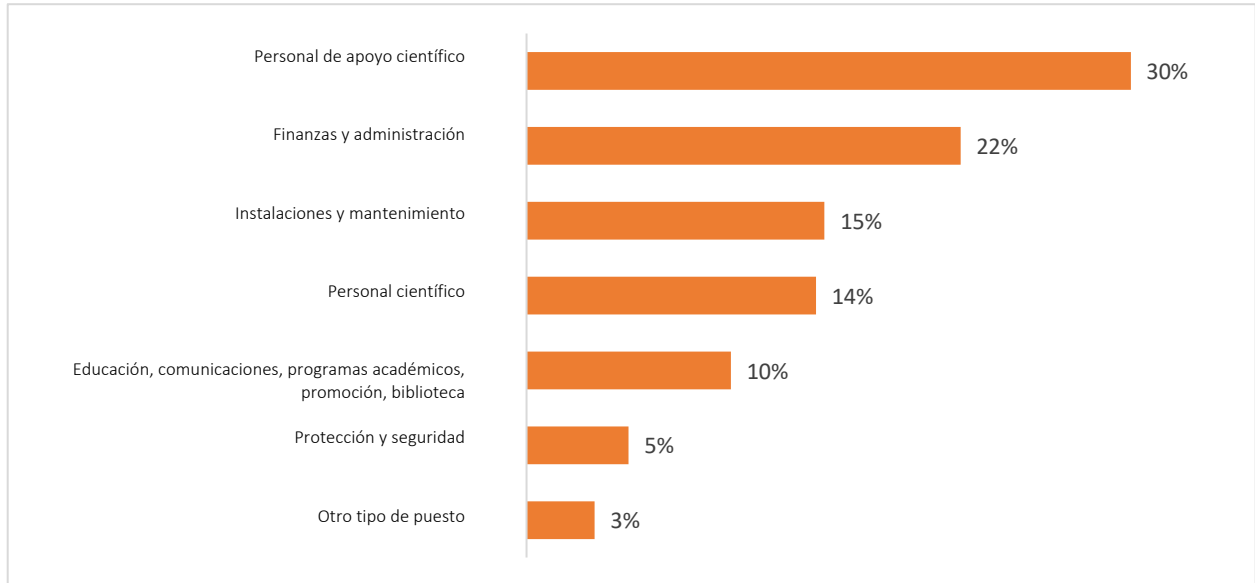
Entre los que indicaron que eran *Colaboradores o Contratistas*, la mayoría (76%) estaban en la *Nómina Panameña (local)*, seguidos por un 15% que eran *Colaboradores Federales o No Federales del Smithsonian*, un 5% que eran *Contratistas* y un 1% que eran *Colaboradores Financiados por Subvenciones*. (Véase el **Gráfico 4**.)

Gráfico 4: P5.3. Colaboradores y Contratistas por Tipo de Cargo (n=227)



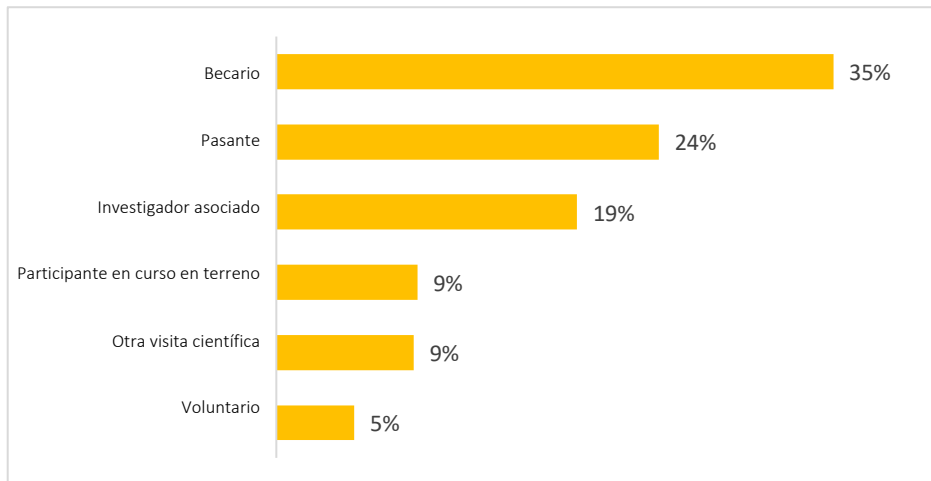
Entre *Colaboradores y Contratistas*, tres de cada diez (30%) indicaron que eran personal de *apoyo Científico*; un poco más de la quinta parte trabajaba en *Finanzas y administración* (22%); alrededor de una sexta parte, respectivamente, era personal de *Instalaciones y mantenimiento* (15%) o *Personal científico* (14%); alrededor de uno de cada diez seleccionó *Educación, comunicaciones, programas académicos, promoción, biblioteca* (10%); y alrededor de uno de cada 20 seleccionó *Protección y seguridad* (5%). (Véase el **Gráfico 5**.)

Gráfico 5: P5.4. Colaboradores y Contratistas por Área Profesional (n=235)



Entre quienes indicaron que eran *visita Científica*, más de un tercio (35%) eran *Becarios*,⁵ seguidos por alrededor de una cuarta parte (25%) que eran *Pasantes*⁶ y cerca de una quinta parte (19%) que eran *Investigadores Asociados*. Aproximadamente uno de cada diez, respectivamente, seleccionó a un participante en un curso en terreno (9%) o a otro tipo de visita científica (9%), y alrededor del 5% indicó que era *Voluntario*. (Véase el **Gráfico 6**.)

Gráfico 6: Visitas Científicas por Tipo de Cargo (n=430)



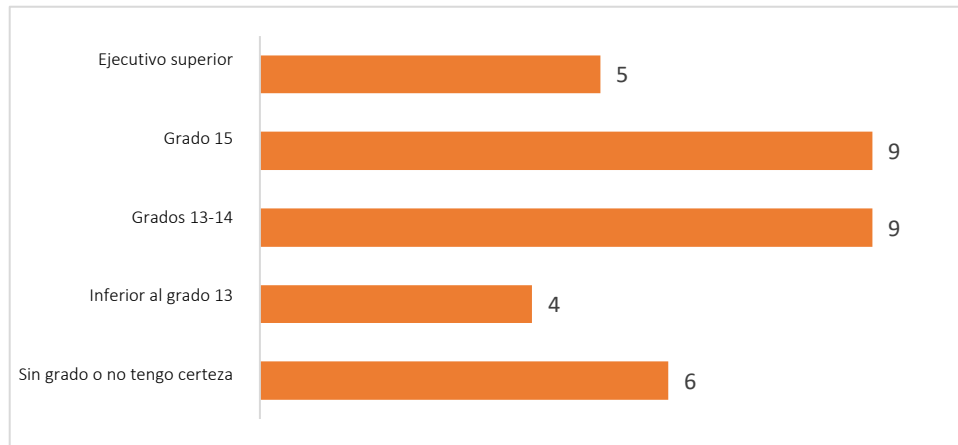
⁵ Incluye cargos de investigación postdoctoral, estudiantes de posgrado y otros becarios.

⁶ Incluye asistentes de investigación de laboratorio o de terreno.

Grado Académico

Dos tercios (23 de 33) de quienes se identificaron como *colaboradores federales o No Federales de Smithsonian* tenían un grado 13 o superior y más de dos quintos (14 de 33) un grado 15 o superior. (Véase el **Gráfico 7**.)

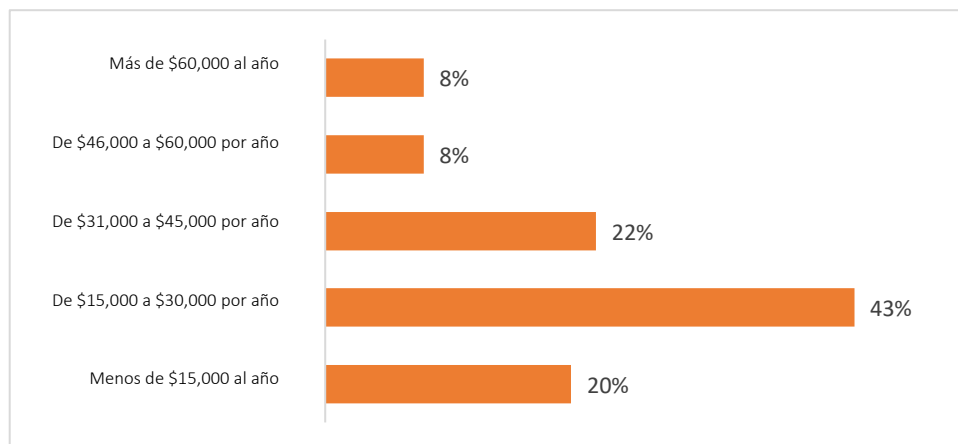
Gráfico 7: Nivel Académico de Colaboradores Federales o No Federales del Smithsonian
(n=33; el gráfico se refiere al número de personas encuestadas)



Nivel Salarial

El nivel salarial de aquellos que se identificaron como *colaboradores Panameños de Nómina o Financiados* se inclinó hacia el extremo inferior de la escala, con casi dos tercios (63%) con 30.000 dólares o menos al año, y cerca de cinco de cada seis (85%) con 45.000 dólares o menos al año. (Véase el **Gráfico 8**.)

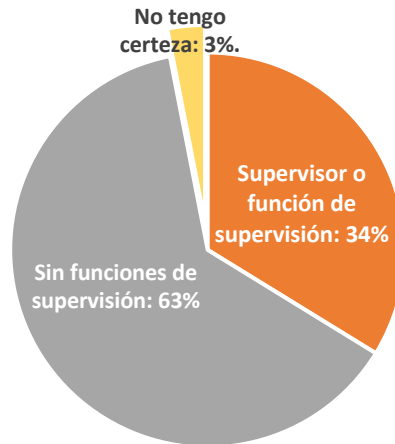
Gráfico 8: Nivel Salarial de Colaboradores de Nómina Panameña o Financiados (n=171)



Estatus de Supervisión

Entre las personas encuestadas que se identificaron como *Colaboradores o Contratistas*, aproximadamente un tercio (34%) eran supervisores o tenían responsabilidades de gestión similares a las de un supervisor. El resto no tenía funciones de supervisión (63%) o respondieron *No tengo certeza* (3%). (Véase el **Gráfico 9**.)

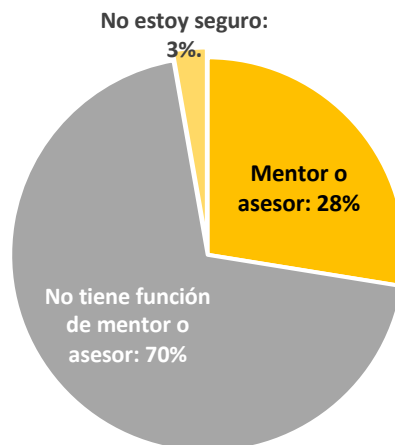
Gráfico 9: Estatus de Supervisión de Colaboradores y Contratistas (n=228)



Estatus de Asesoramiento

Entre las personas encuestadas que se identificaron como *Visitantes Científicos*, un poco menos de tres de cada diez (28%) eran mentores o asesores de otros visitantes científicos como becarios, becarios de grado o postgrado, asistentes de investigación o voluntarios. El resto no tenía una función de mentor o asesor (70%) o respondían *No tengo certeza* (3%). (Véase el **Gráfico 10**.)

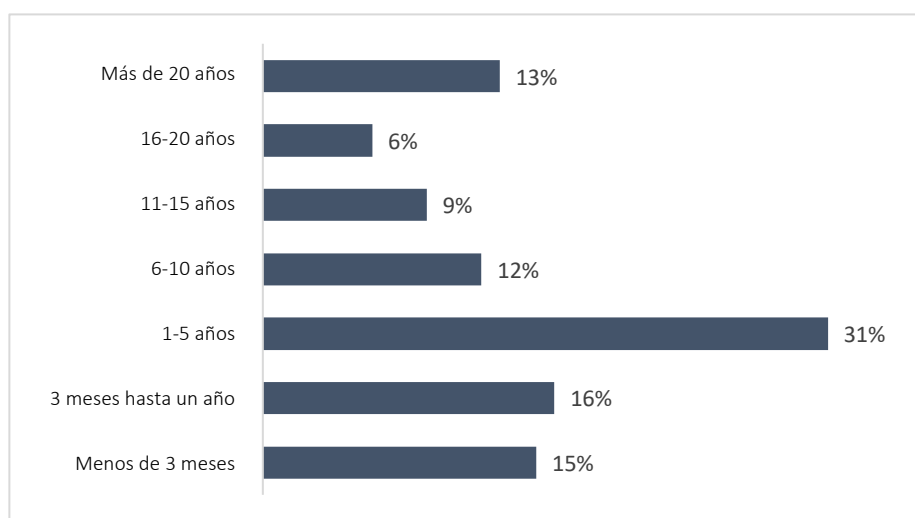
Gráfico 10: Estatus de Asesoramiento de Visitantes Científicos (n=432)



Tiempo en STRI

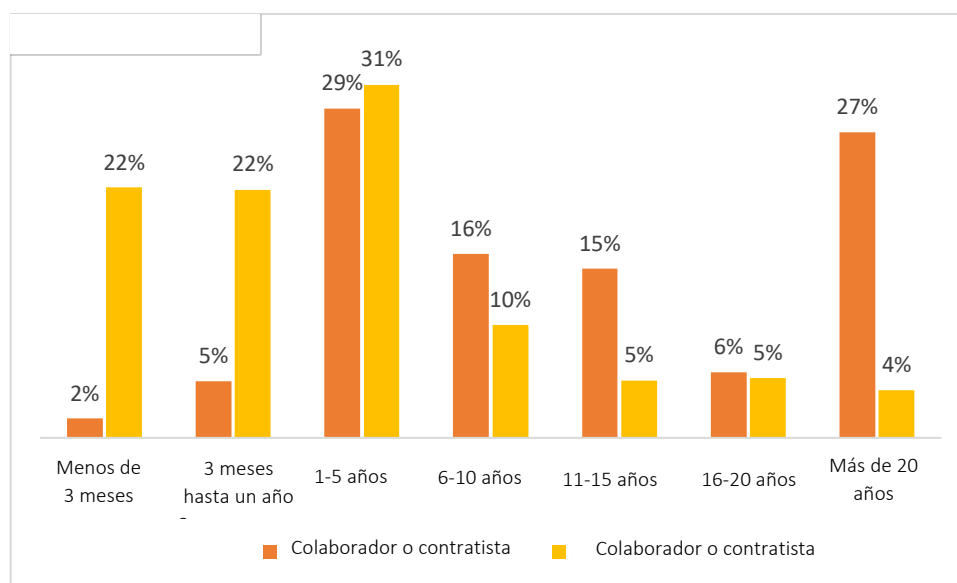
La cantidad de tiempo que las personas encuestadas han pasado en el STRI se inclina hacia el extremo inferior de la escala, con una mayoría de personas encuestadas (62%) que han pasado cinco años o menos en el lugar. Sin embargo, cerca de una de cada cinco (19%) llevaba más de 15 años en el STRI. (Véase el **Gráfico 11.**)

Gráfico 11: Tiempo en STRI (n=682)



En general, las *Visitas Científicas* llevaban mucho menos tiempo en el STRI que *Colaboradores o Contratistas*, ya que el 44% declaró menos de un año y el 75% cinco años o menos (véase el **Gráfico 12.**) *Colaboradores o Contratistas* tenían una distribución bimodal, con máximos de 1 a 5 años (29%) y más de 20 años (27%).

Gráfico 12: Tiempo en el STRI por Tipo de Cargo (n=672)



Instalaciones del STRI

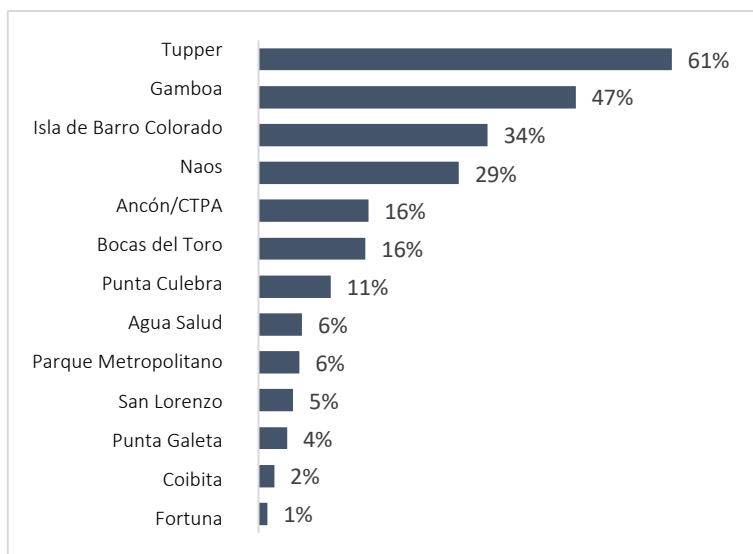
Tupper y Gamboa eran seleccionados con mayor frecuencia como lugares de trabajo principales (32% y 30% respectivamente). (Véase la **Tabla 4**. Las localidades están ordenadas alfabéticamente).

Tabla 4: Lugares de Trabajo de las personas Encuestadas (n=varía según el lugar; 387-528)

Respuesta	Principalmente	Regularmente	Poco frecuente	No utilizar
<i>Agua Salud</i>	5%	2%	10%	84%
<i>Ancón/CTPA</i>	11%	5%	18%	66%
<i>Isla de Barro Colorado</i>	21%	13%	37%	30%
<i>Bocas del Toro</i>	14%	2%	23%	62%
<i>Coibita</i>	1%	2%	14%	84%
<i>Gamboa</i>	30%	16%	28%	26%
<i>Fortuna</i>	1%	1%	12%	87%
<i>Parque Metropolitano</i>	2%	5%	19%	75%
<i>Naos</i>	20%	9%	22%	49%
<i>Punta Culebra</i>	4%	7%	18%	72%
<i>Punta Galeta</i>	2%	3%	21%	75%
<i>San Lorenzo</i>	2%	3%	12%	83%
<i>Tupper</i>	32%	29%	24%	15%

El **Gráfico 13** muestra el orden de uso de las instalaciones cuando se combinan las respuestas de Principalmente y Regularmente en una sola categoría. Una vez más, Tupper y Gamboa encabezan la lista.

Gráfico 13: Lugares de Trabajo de las personas Encuestadas: Combinación *Principal y Regular*

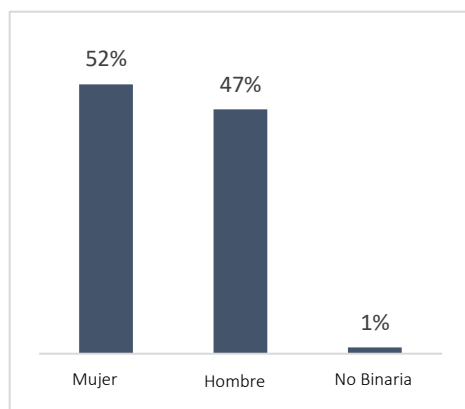


Demografía

Género/Sexo ⁷

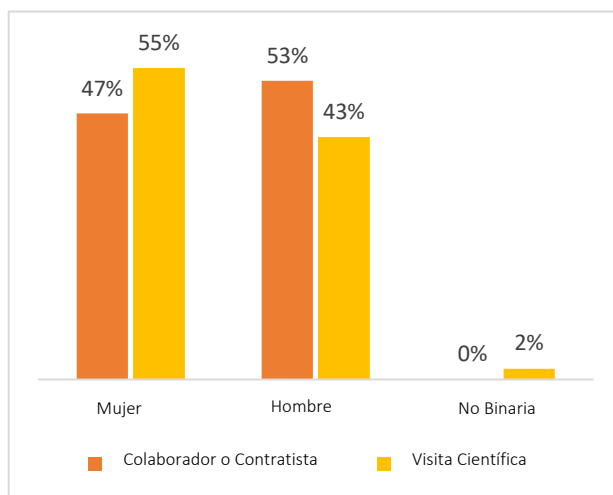
Una mínima mayoría de las personas encuestadas (52%) eran *Mujeres*, y la mayoría del resto (47%) se identificaba como *Hombre*. El 1% seleccionó la opción *No Binaria*. (Véase el **Gráfico 14**.)

Gráfico 14: P 6.2. Género/Sexo (n=675)



La mayoría de las *Visitas Científicas* eran *Mujeres* (55%), la mayoría restante (43%) se identificaba como *Hombre* y el 2% como *No Binaria*. Poco más de la mitad de las personas *Colaboradoras/Contratistas* encuestadas eran *Hombres* (53%) y todas las demás eran *Mujeres*; nadie se identificó como *No Binaria* en este grupo. (Véase el **Gráfico 15**).

Gráfico 15: P6.2. Género/Sexo por Tipo de Cargo (n=664)

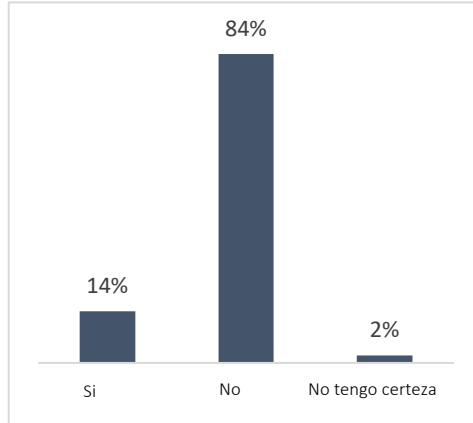


⁷ La etiqueta *Género/Sexo* reconoce que las opciones de respuesta incluían tanto el sexo (*Mujer* y *Hombre*) como las categorías relacionadas con su género (*No binario*). Un encuestado seleccionó la opción *Identidad no mencionada*.

Estado LGBTQIA+ ⁸

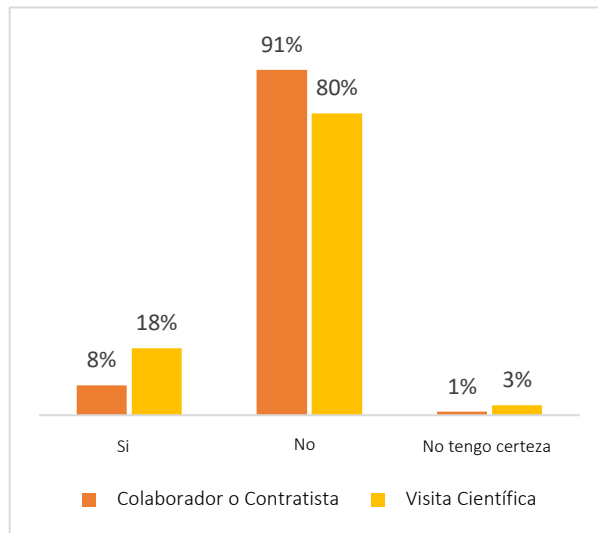
Cerca del 14% de las personas encuestadas se identifican como LGBTQIA+, y el resto indica que no se identifican (84%) o que *No tienen certeza* (2%). (Véase el **Gráfico 16.**)

Gráfico 16: P 6.3. ¿Usted se identifica como LGBTQIA+? (n=664)



Un mayor porcentaje de *Visitas Científicas* se identificó como LGBTQIA+ en comparación con *Colaboradores y Contratistas* (18% vs. 8% respectivamente). (Véase el **Gráfico 17.**)

Gráfico 17: P6.3. ¿Usted se identifica como LGBTQIA+? por Tipo de Cargo (n=657)

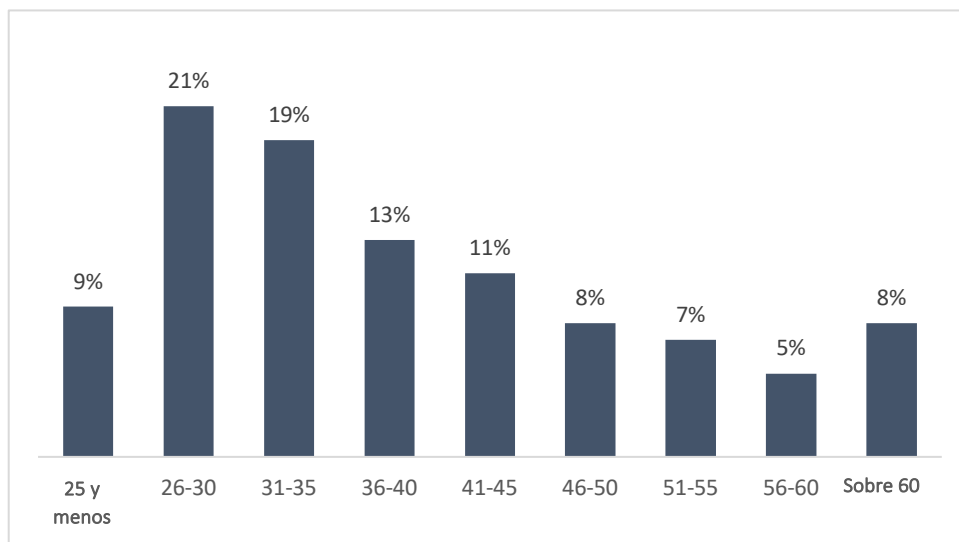


⁸ El acrónimo se refiere a lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, queer (o cuestionamiento), intersexuales y asexuales (o aliados).

Edad

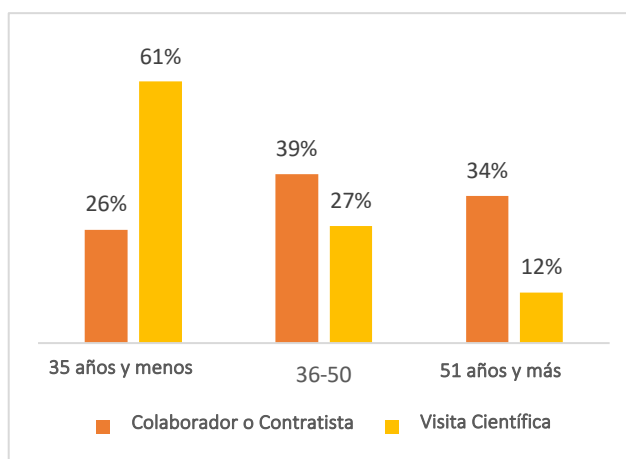
La distribución de la edad de las personas encuestadas se inclina hacia el extremo inferior del rango, ya que aproximadamente tres de cada cinco (62%) indicaron que tenían 40 años o menos. (Véase el **Gráfico 18.**)

Gráfico 18: P6.4. Edad (n=665)



Las *Visitas Científicas* son personas mucho más jóvenes que los *Colaboradores/Contratistas*. Por ejemplo, más de tres quintas partes (61%) tenían 35 años o menos, en comparación con aproximadamente una cuarta parte (26%) de *Colaboradores/Contratistas*. (Véase el **Gráfico 19.**)

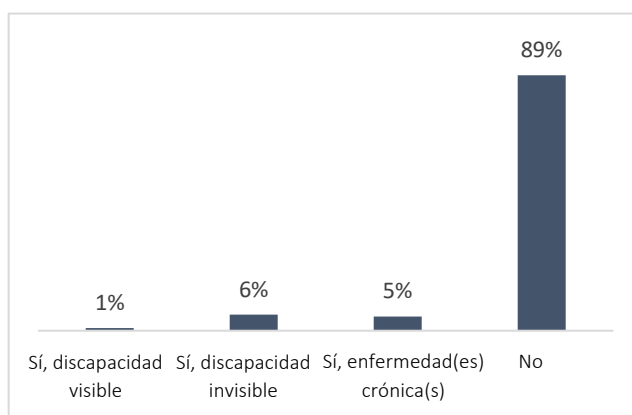
Gráfico 19: P6.4. Edad por Tipo de Cargo (n=656)



Discapacidad y Enfermedad Crónica

Cerca de nueve de cada diez de las personas encuestadas (89%) dijeron que no tenían ningún tipo de discapacidad o enfermedad crónica que afectara a su forma de trabajar, mientras que poco más de una de cada diez afirmó que sí (11%). Alrededor del 6% indicó que tenía una discapacidad invisible (como problemas cognitivos); el 1% mencionó que tenía una discapacidad visible (como problemas de movilidad); y el 5% mencionó que tenía una o varias enfermedades crónicas. (Véase el **Gráfico 20**.)

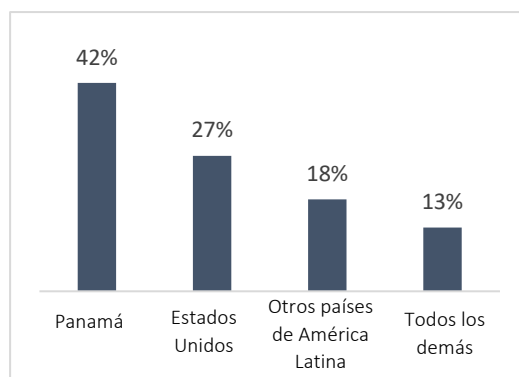
Gráfico 20: P6.5. ¿Tiene una discapacidad o una enfermedad crónica que afecta su manera de trabajar?⁹ (n=675)



País de Origen y Residencia

Se preguntó a las personas encuestadas por su país de origen, y los resultados se muestran en el **Gráfico 21**. Panamá (42%) o Estados Unidos (27%) eran seleccionados por aproximadamente siete de cada diez personas encuestadas. Otros Países Latinoamericanos (18%) eran seleccionados por una quinta parte, y Otros Países No Latinoamericanos (13%) por una octava parte.

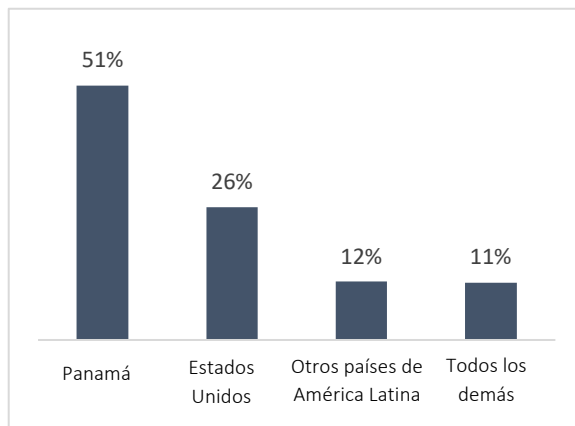
Gráfico 21: P6.6. ¿Cuál es su país de origen? (n=634)



⁹ Los porcentajes suman más del 100% porque las personas encuestadas podían seleccionar más de una respuesta.

También se consultó a las personas encuestadas sobre su país de residencia principal, con los resultados que se muestran en el **Gráfico 22**. Panamá (51%) y Estados Unidos (25%) representan una proporción aún mayor de los países de residencia de las personas encuestadas: más de tres cuartas partes. Otros países Latinoamericanos (12%) y Otros Países No Latinoamericanos (11%) eran seleccionados por poco más de una de cada diez personas.

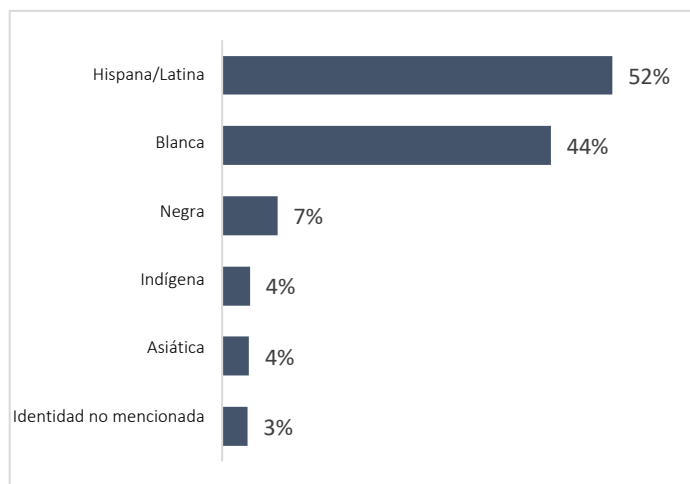
Gráfico 22: P6.7. ¿Cuál es su país de residencia principal? (n=621)



Raza/Etnia

Se solicitó a las personas encuestadas que autoidentificaran su raza y etnia, con los resultados que se muestran en el **Gráfico 23**. Poco más de la mitad de las personas encuestadas (52%) se identificó como de raza *Hispana/Latina*, seguido de un 44% que se identificó como de raza *Blanca*, un 7% como *Negra*, un 4% como *Indígena* y un 4% como *Asiática*. El 3% que seleccionó Identidad no listada tuvo la opción de redactar una respuesta.

Gráfico 23: P6.8. ¿Con qué categorías de raza y etnia se identifica? (n=752)¹⁰

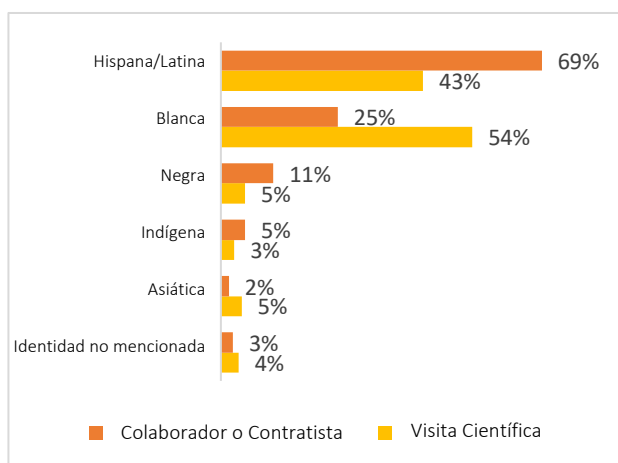


La composición de raza y etnia difiere según el tipo de cargo, siendo más probable que personas que son Colaboradores/Contratistas se identifiquen como de raza Hispana/Latina (69% vs. al

¹⁰ Los porcentajes suman más del 100% porque las personas encuestadas podían seleccionar más de una respuesta.

43%) o de raza Negra (11% vs. 5%) a diferencia de las Visitas Científicas, y más probable que las Visitas Científicas se identifiquen como de raza Blanca (54% vs. 25%). (Véase el **Gráfico 24**.)

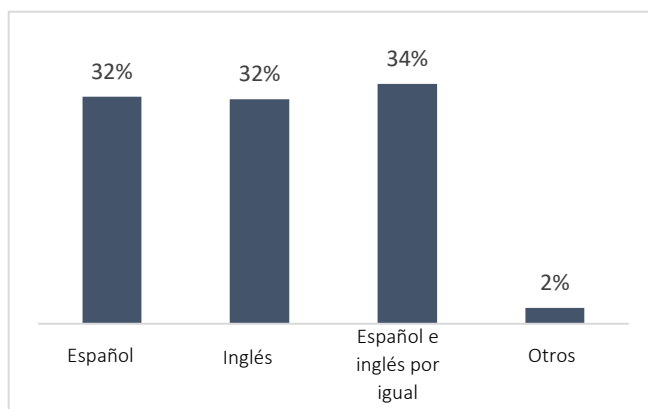
Gráfico 24: P6.8. ¿Con qué categorías de raza y etnia se identifica? según el Tipo de Cargo
(n=653)¹¹



Idioma

Alrededor de un tercio de las personas encuestadas afirmaron sentirse más cómodas utilizando el Español (32%), más cómodas utilizando el Inglés (32%), o igualmente cómodas en ambos idiomas (34%). El resto de las personas (2%) se sentía más cómoda utilizando algún otro idioma. (Véase el **Gráfico 25**.) El 2% que seleccionó *Otro* podía especificar un idioma.

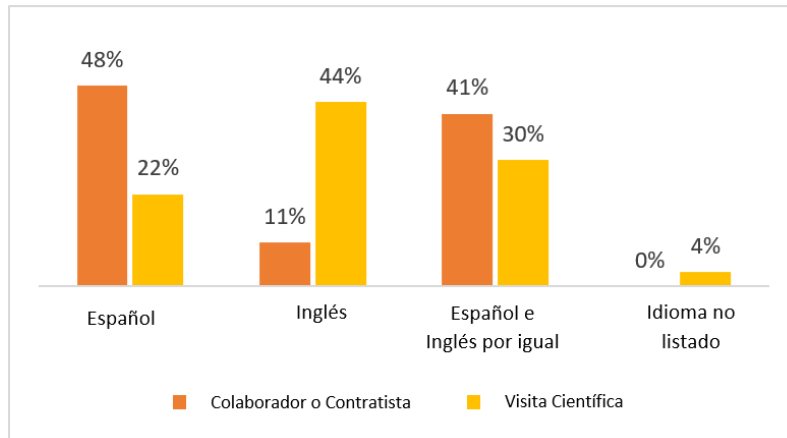
Gráfico 25: P6.9. ¿Qué idioma(s) le resulta más cómodo utilizar? (n=673)



Las preferencias de idioma de las personas Colaboradoras/Contratistas y de las Visitas Científicas eran muy diferentes, siendo más las personas Colaboradoras/Contratistas que prefieren el español (48% vs. 22%) y más las Visitas Científicas que prefieren el inglés (44% vs. 11%). (Véase el **Gráfico 25**.)

¹¹ Los porcentajes suman más del 100% porque las personas encuestadas podían seleccionar más de una respuesta.

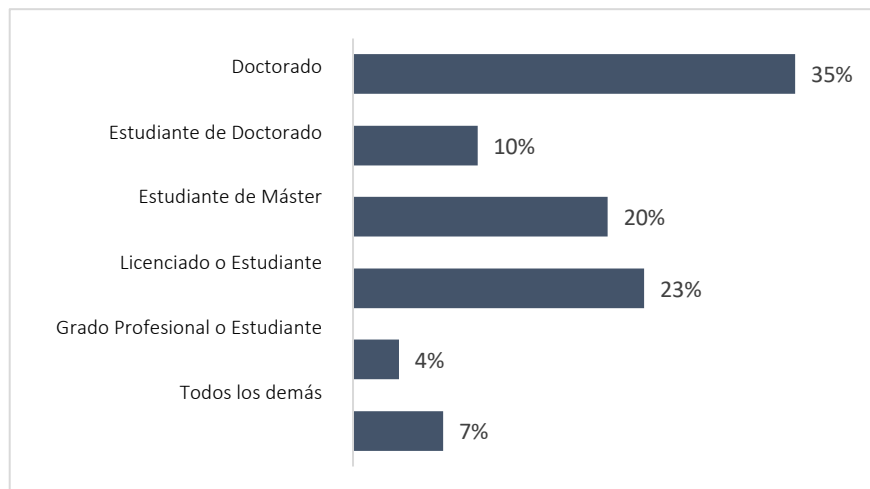
Gráfico 25: P6.9. ¿Qué idioma(s) le resulta más cómodo utilizar? por Tipo de Cargo (n=663)



Educación

Se preguntó a las personas encuestadas cuál era su nivel más alto de estudios, y la categoría más seleccionada (35%) fue la de doctorado ("PhD"), y otro 10% indicó que era estudiante de doctorado. (Véase el **Gráfico 26**.)

Gráfico 26: P3.10. ¿Cuál es su nivel más alto de estudios? (n=652)



Conclusiones de Todas las Personas Encuestadas

Inclusión, Diversidad, Equidad, y Accesibilidad (IDEA)

El primer bloque de preguntas que sigue a la introducción sondea la percepción de las personas encuestadas sobre la cultura, las actitudes, las políticas y las prácticas de IDEA en el STRI. (Véase el **Apéndice A**).

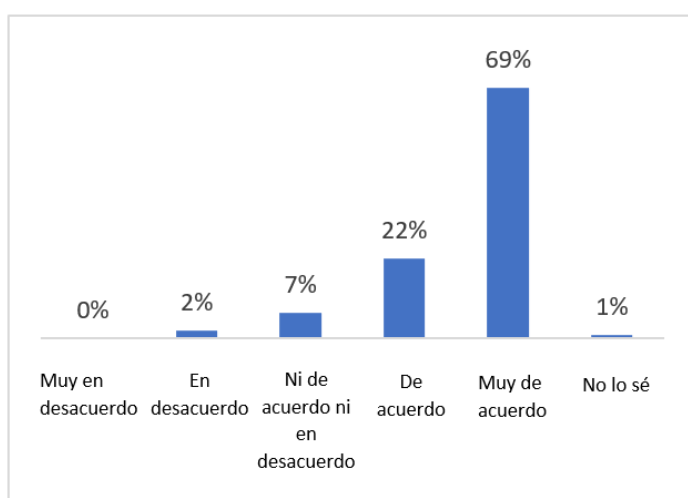
Las primeras cuatro preguntas solicitaban el nivel en el que estaban de acuerdo - *Muy en Desacuerdo, En Desacuerdo, Ni en Desacuerdo ni en Acuerdo, De Acuerdo, Muy de Acuerdo* - con

una afirmación positiva sobre IDEA en el STRI. Las personas encuestadas también podían seleccionar *No sé*. En los análisis comparativos, como la clasificación de las preguntas o la comparación de las respuestas entre los grupos, las respuestas de *No sé* se trataron como datos faltantes.

Percepciones

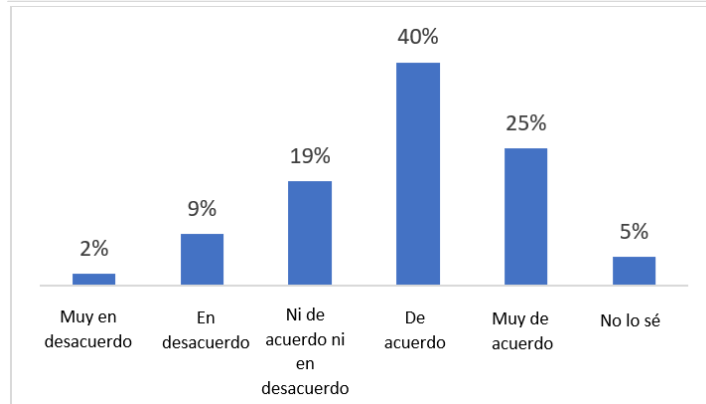
Se preguntó a las personas encuestadas sobre su propia actitud hacia la inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad. Una gran mayoría estuvo *Muy de Acuerdo* (69%) o *De Acuerdo* (22%) en que valoran personalmente a IDEA. Casi nadie estuvo en *Desacuerdo* (2%) o *Muy en Desacuerdo* (0%) (Ver **Gráfico 27.**)

Gráfico 27: P2.2. Valoro la inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad en el STRI (n=782)



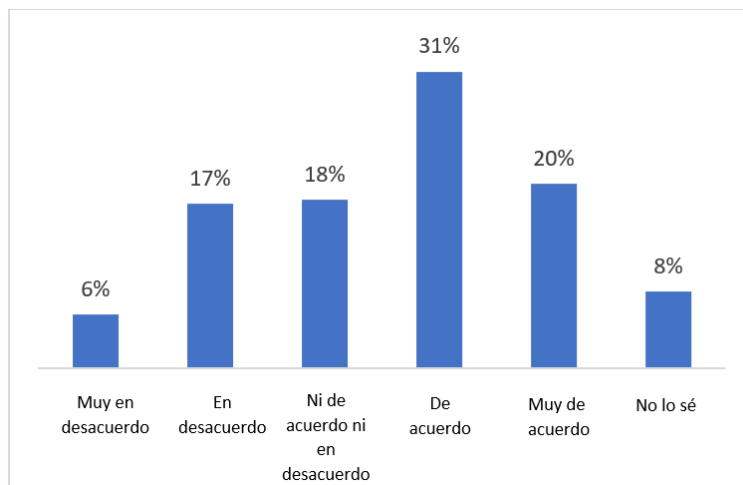
Cuando se les preguntó si creían que IDEA se valoraba en el STRI en general, las personas encuestadas siguieron siendo positivas, pero menos, ya que dos de cada cinco (40%) seleccionaron "*De Acuerdo*" y una cuarta parte (25%) seleccionó "*Muy de Acuerdo*". Algo más de uno de cada diez se mostró en *Desacuerdo* (9%) o *Muy en Desacuerdo* (2%). (Véase el **Gráfico 28.**)

Gráfico 28: P2.3. La inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad se valoran en el STRI (n=780)



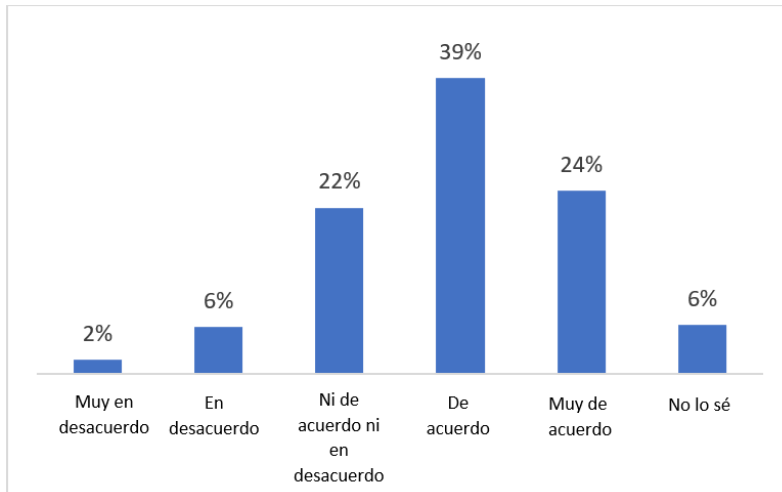
Aproximadamente la mitad de las personas encuestadas están *Muy de Acuerdo* (20%) o *De Acuerdo* (31%) en que las personas de todos los orígenes e identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI. Sin embargo, una minoría significativa, casi una cuarta parte, está en *Desacuerdo* (17%) o *Muy en Desacuerdo* (6%). (Véase el **Gráfico 29.**)

Gráfico 29: P2.4. Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI (n=763)



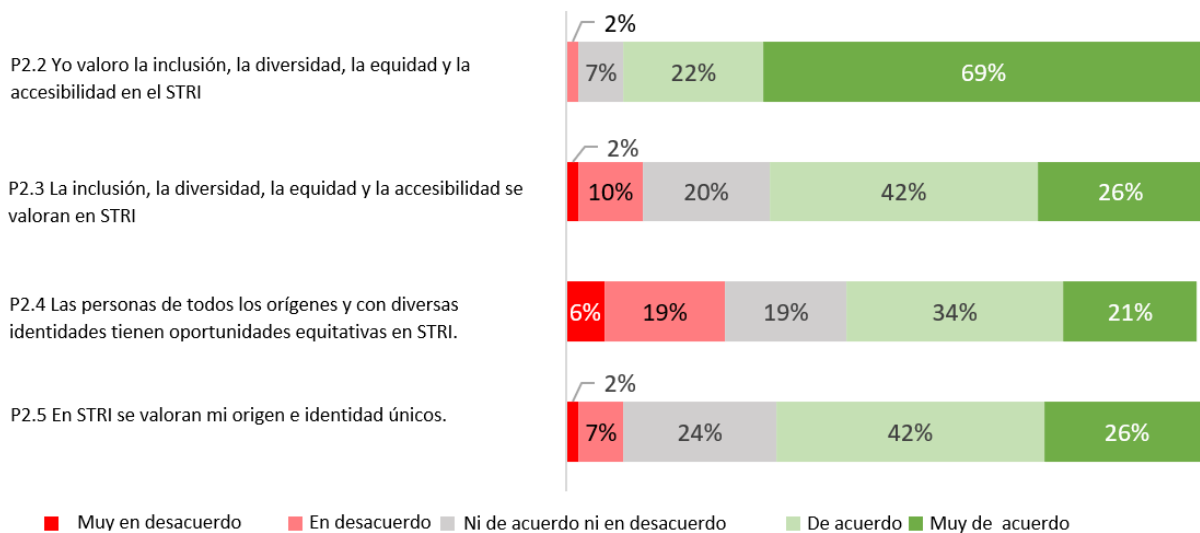
Las personas encuestadas se mostraron más positivas cuando se les solicitó que consideraran su propia experiencia, y casi dos tercios estuvieron *Muy de Acuerdo* (24%) o *De Acuerdo* (39%) en que su formación e identidad únicas se valoran en el STRI. Poco menos de una décima parte estuvo en *Desacuerdo* (6%) o *Muy en Desacuerdo* (2%). (Véase el **Gráfico 30.**)

Gráfico 30: P2.5. En el STRI se valora mi formación e identidad únicas (n=762)



El **Gráfico 31** ilustra el equilibrio entre las respuestas positivas y negativas para estas cuatro preguntas sobre IDEA en el entorno laboral. (Observe que las respuestas de No sé se tratan como datos faltantes en este diagrama comparativo).

Gráfico 31: Actitudes hacia las Respuestas de IDEA, Balance Negativo/Positivo ¹²

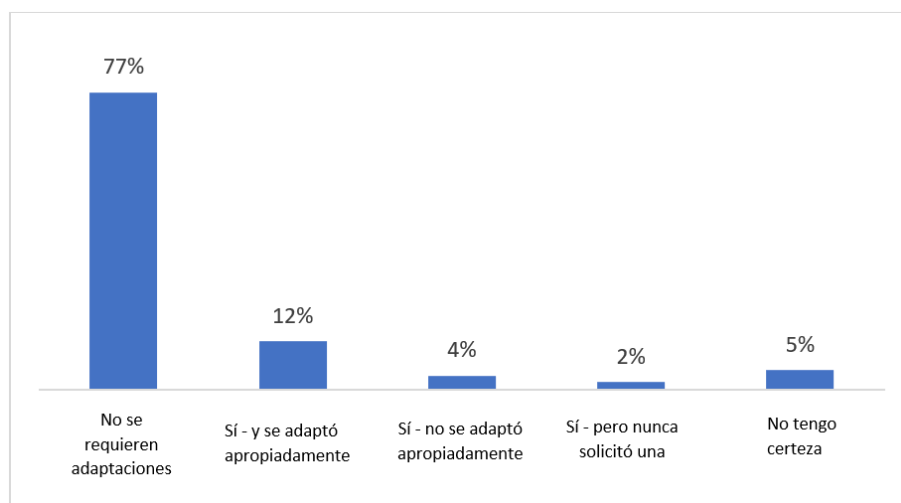


Adaptaciones

¹² Las respuestas de *No sé* trataron como un dato faltante en este diagrama.

Además de las preguntas sobre IDEA, en este bloque de preguntas se consultó a las personas encuestadas si alguna vez habían necesitado adaptaciones laborales mientras estaban en el STRI. Más de tres cuartas partes (77%) indicaron que no lo habían necesitado, mientras que poco menos de una quinta parte (18%) mencionó que sí. Entre estos últimos había un 12% que afirmaba haber recibido la adaptación apropiada; un 4% que decía que no había sido así; y un 2% que no había solicitado ningún tipo de adaptación. El resto respondió que *No tenía certeza*. (Véase el **Gráfico 32**.)

Gráfico 32: P2.6. ¿Ha necesitado alguna vez adaptaciones durante su estancia en el STRI?
(n=746)



Comportamientos Inaceptables

Las preguntas de la siguiente sección se refieren a las experiencias y percepciones de las personas encuestadas relacionadas con el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables en el STRI.

Percepción General

En primer lugar, se preguntó a las personas encuestadas sobre su percepción del clima general en STRI, es decir, si el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables habían sido un problema en STRI en los últimos cinco años. Más de la mitad de las personas encuestadas pensaban que sí, el 13% lo veía como un *Problema Menor*, el 18% como un *Problema Moderado* y el 20% como un *Problema Mayor*. Poco más de una cuarta parte (27%) no veía *Ningún Problema*, y alrededor de una quinta parte (21%) consideraba que *No tenía certeza*. En general, más *Colaboradores o Contratistas* que *Visitantes Científicos* indicaron que el STRI tenía un problema de *Menor a Mayor* (78% vs. 58% respectivamente.) Así mismo, más *Mujeres* encuestadas que *Hombres* opinaron que había un problema (71% vs. 59% respectivamente.) (Véase **Gráfico 33a**, **33b** y **33c**.)

Gráfico 33a: P3.3 En los últimos cinco años, ¿Cree usted que el trato injusto, el acoso y/u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI? (n=720)

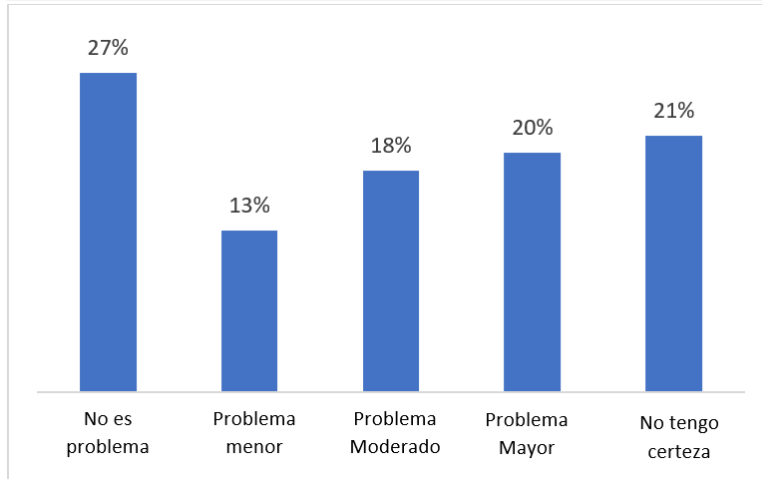


Gráfico 33b: P3.3 En los últimos cinco años, ¿Cree usted que el trato injusto, el acoso y/u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en STRI? por Tipo de Cargo (n=515)¹³

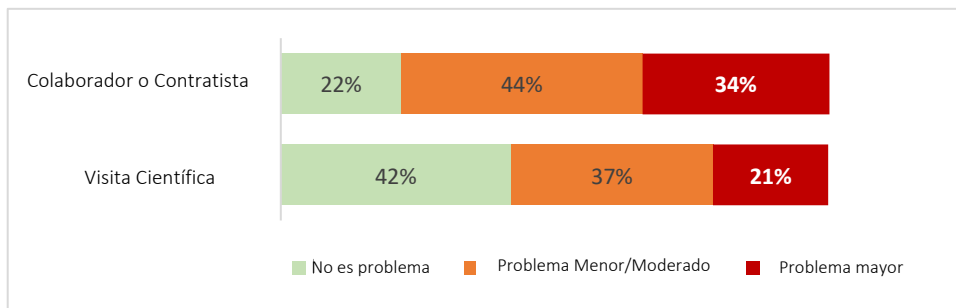
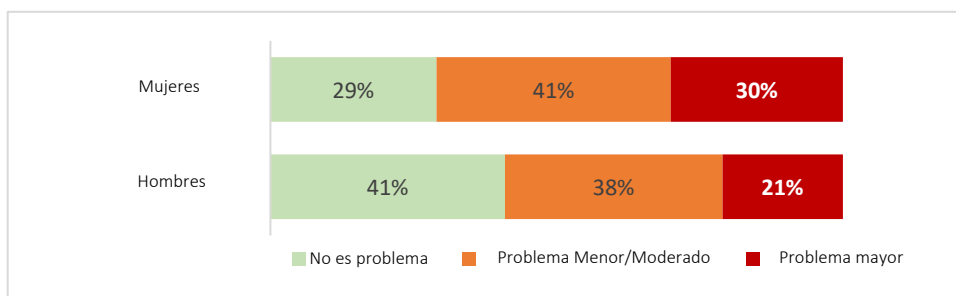


Gráfico 33c: P3.3 En los últimos cinco años, ¿Cree usted que el trato injusto, el acoso y/u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en STRI? por Género/Sexo binario (n=508)¹⁴



¹³ "No tengo certeza" se trató como dato faltante.

¹⁴ "No tengo certeza" se trató como dato faltante.

Experiencia Personal y Observación

Se preguntó a las personas encuestadas si habían sufrido personalmente acoso u otros comportamientos inapropiados en el STRI en los últimos cinco años. Alrededor de una quinta parte (19%) indicó que Sí, mientras que a casi tres cuartas partes No les había sucedido (72%) y alrededor de una décima parte (9%) *No tenía certeza*. Un número ligeramente mayor de *Colaboradores o Contratistas* que de *Visitas Científicas* indicaron que sí lo habían recibido (23% frente a 19% respectivamente), aunque la diferencia no era estadísticamente significativa. Un mayor número de *Mujeres* encuestadas seleccionó *Si* respecto a sus pares *Hombres* (24% vs. 16% respectivamente.) (Véase el **Gráfico 34a, 34b y 34c.**)

Gráfico 34a: P3.4. En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso u otros comportamientos inaceptables en el STRI? (n=732)

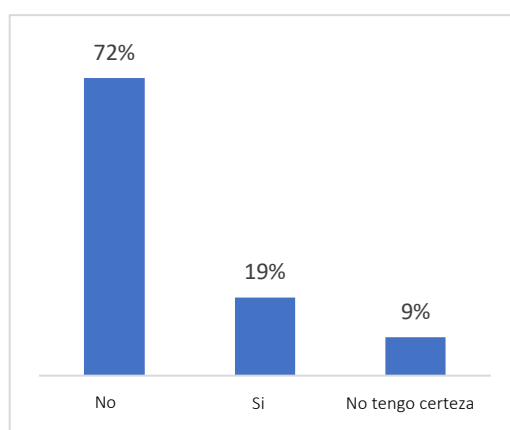
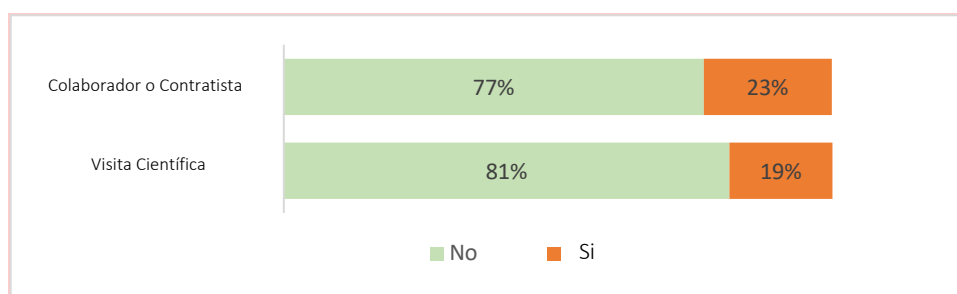
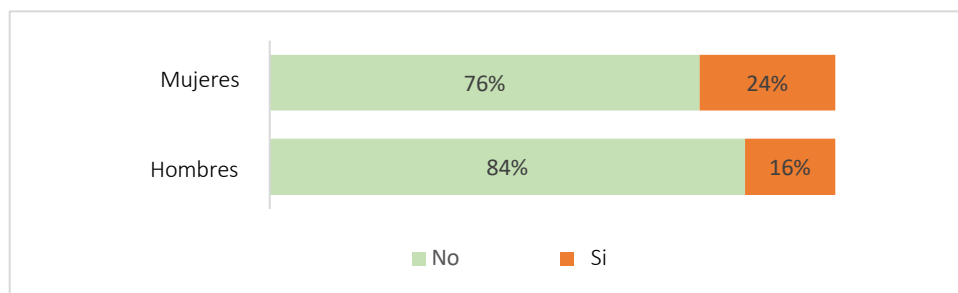


Gráfico 34b: P3.4. En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso u otros comportamientos inaceptables en STRI? por Tipo de Cargo ¹⁵ (n=609)



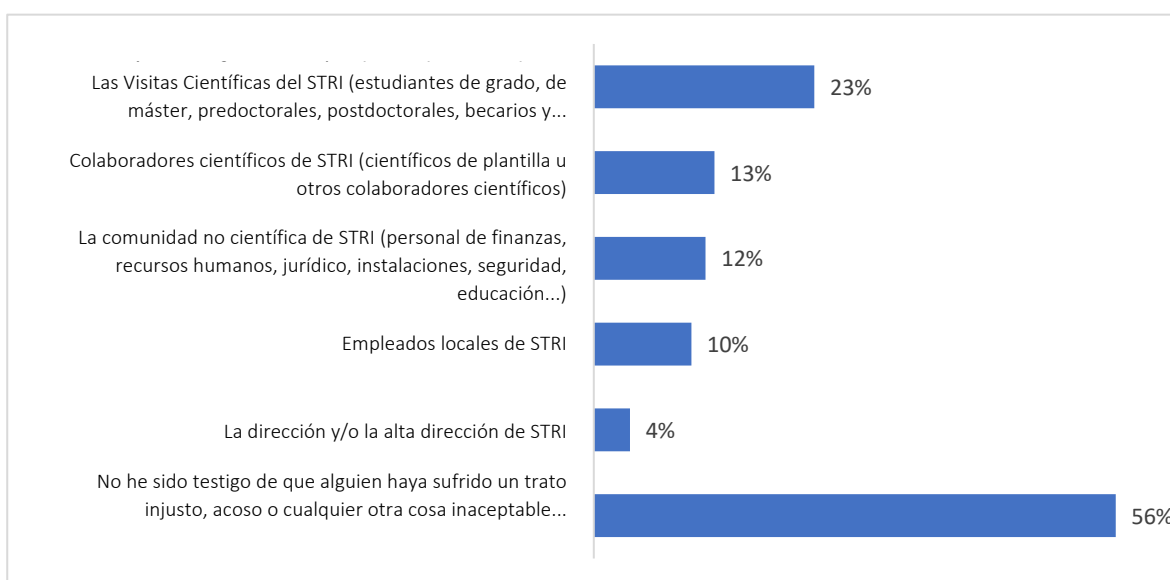
¹⁵ *No tengo certeza* omitido de la comparación. La diferencia entre grupos no fue estadísticamente significativa.

Gráfico 34c: P3.4. En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso u otros comportamientos inaceptables en STRI? por Género/Sexo binario ¹⁶ (n=603)



Se preguntó a las personas encuestadas si habían sido testigos de un comportamiento injusto, de acoso o inapropiado por parte de miembros de determinados grupos profesionales en el STRI. Los resultados se muestran en el **Gráfico 35**.

Gráfico 35: P3.5 ¿Ha sido testigo de que personas de alguno de los siguientes grupos hayan recibido un trato injusto, acoso o cualquier otro comportamiento inaceptable en el STRI? (n=692)¹⁷

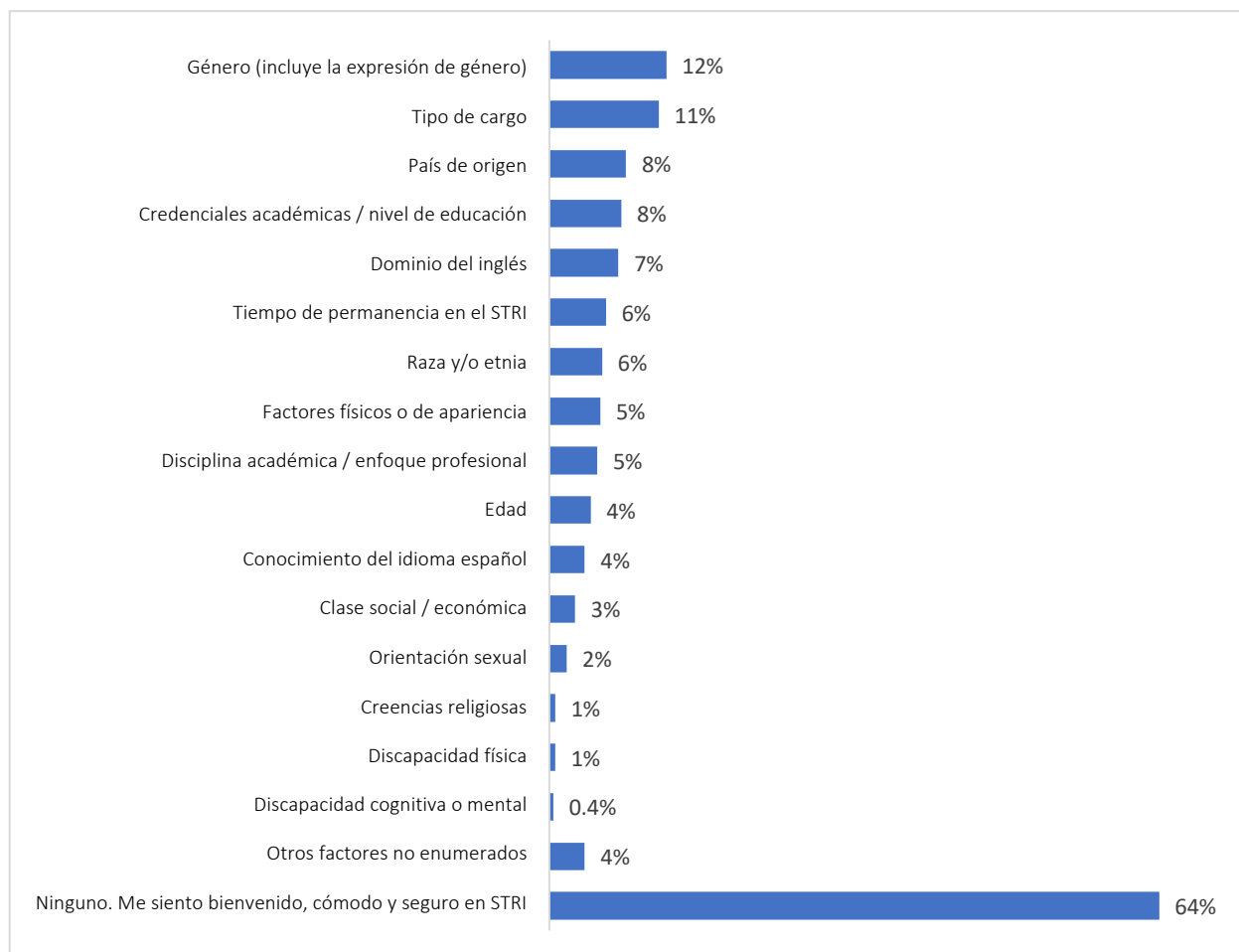


¹⁶ *No tengo certeza* omitido de la comparación.

¹⁷ Los porcentajes suman >100% ya que las personas encuestadas tuvieron la posibilidad de seleccionar todas las que correspondían. Las respuestas a esta pregunta son difíciles de interpretar, ya que los miembros de varios grupos profesionales probablemente no tienen la oportunidad de observar a los miembros de todos los demás grupos profesionales en igual proporción. Esto significa que los porcentajes declarados para los distintos grupos pueden depender no sólo de la incidencia del comportamiento inapropiado hacia esos grupos, sino también del número respectivo de las personas encuestadas en los distintos grupos.

Se preguntó a las personas encuestadas si se sentían personalmente mal recibidas, incómodas o inseguras, o si eran tratadas injustamente, en función de su identidad o características laborales específicas. Los resultados se muestran en el **Gráfico 36**. El 4% que seleccionó *Otros factores* tuvo la opción de redactar una respuesta.

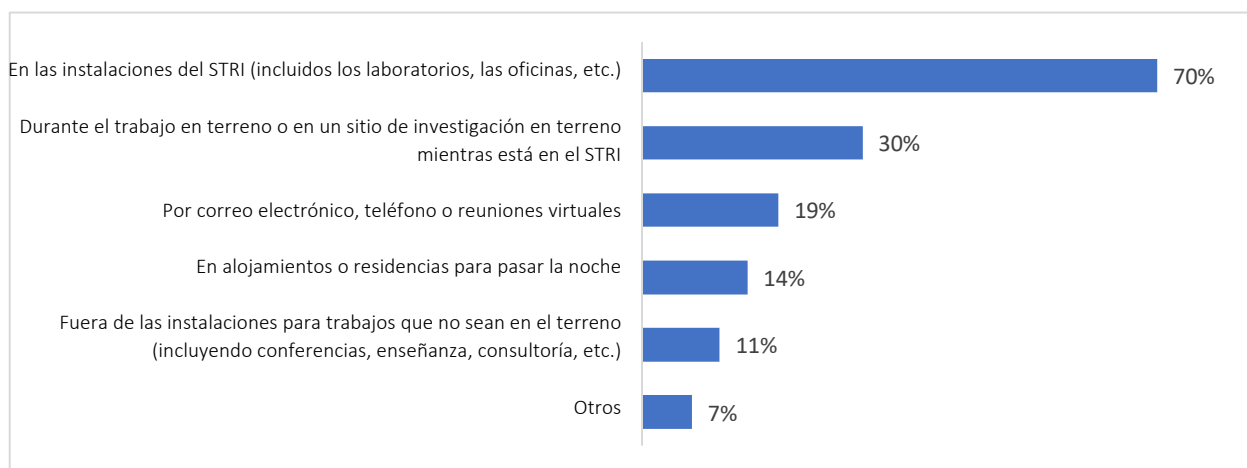
Gráfico 36: P3.6 Durante su estancia en STRI o en un trabajo relacionado con STRI, ¿Se ha sentido alguna vez mal recibido, incómodo, inseguro o tratado injustamente por alguno de los siguientes factores? (n=678)¹⁸



¹⁸ Los porcentajes suman >100% ya que las personas encuestadas tuvieron la posibilidad de seleccionar todas las que correspondían. Las respuestas a esta pregunta son difíciles de interpretar, porque la incidencia del comportamiento inadecuado basado en una característica determinada puede depender de la incidencia de esa misma característica. Por ejemplo, la baja cifra correspondiente a la *Discapacidad Física* debe interpretarse a la luz de la rareza de las discapacidades físicas entre las personas encuestadas (véase P6.5).

A las personas que indicaron que se habían sentido mal recibidas, incómodas, inseguras o injustamente tratadas por cualquier motivo se les preguntó dónde había tenido lugar la experiencia. Los resultados se muestran en el **Gráfico 37**. El 7% que seleccionó *Otros* tenía la opción de especificar un lugar.

Gráfico 37: P3.7 ¿Dónde se produjo la experiencia en la que se sintió mal recibido, incómodo o inseguro? (n=236)¹⁹



Tipos de Comportamiento Inapropiado

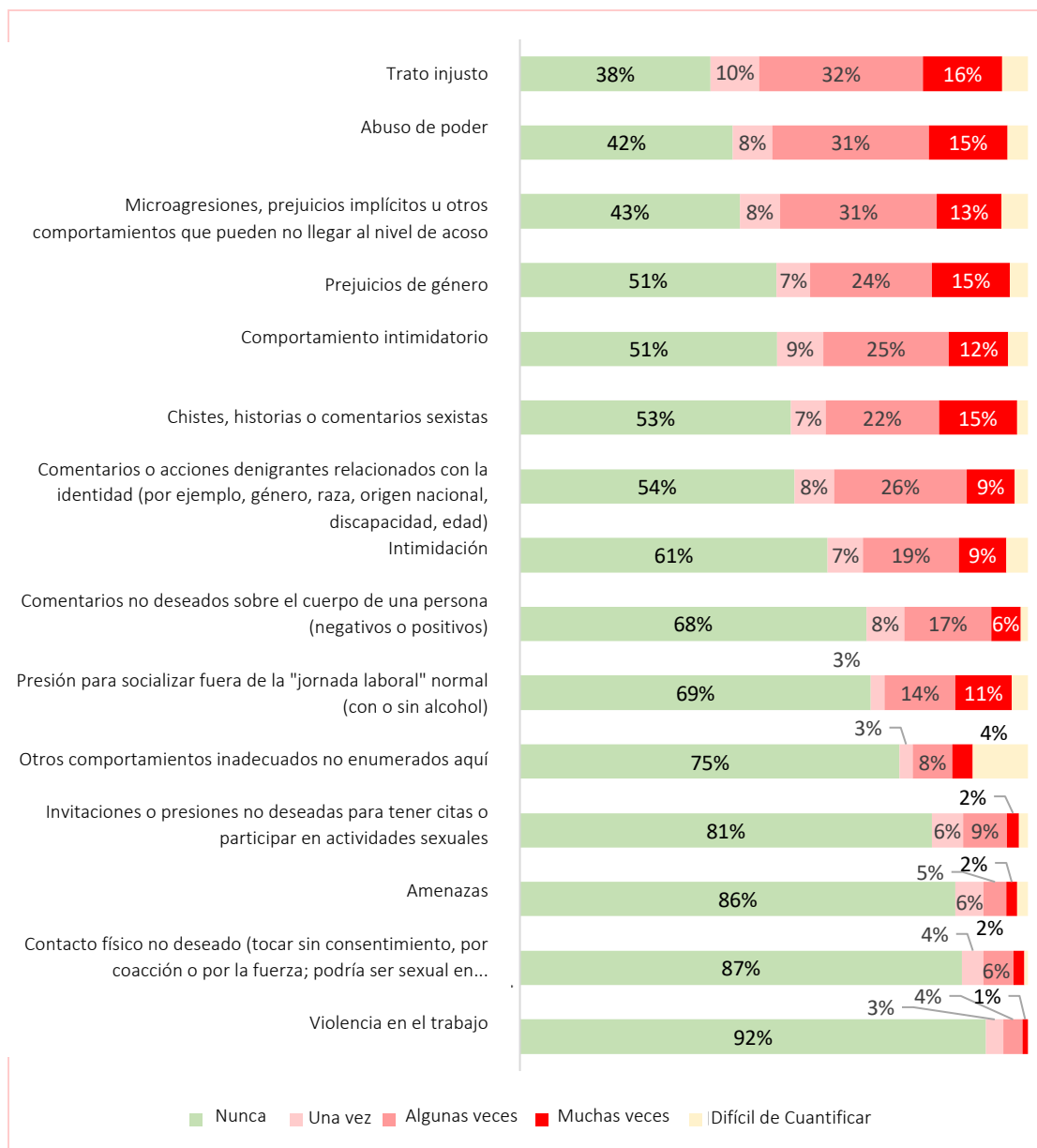
A las personas que indicaron en las preguntas anteriores que habían experimentado o presenciado un comportamiento injusto, de acoso o inapropiado en STRI se les hicieron preguntas de seguimiento sobre los **tipos** específicos de comportamiento inapropiado en cuestión. Para cada tipo, se preguntó a las personas encuestadas por separado sobre si habían experimentado o presenciado ese tipo de comportamiento por parte de (1) los supervisores, o aquellos que ocupaban un cargo de supervisión; y (2) otro personal sin función de supervisión.

En el **Gráfico 38** (página siguiente) se muestran los resultados de **supervisores y de los que ocupan un cargo de supervisión**, ordenados de menor a mayor porcentaje de respuestas, *Nunca*.

Los resultados del resto del **personal sin función de supervisión** se muestran en el **Gráfico 39** (dos páginas más adelante), ordenados de menor a mayor porcentaje de respuestas, *Nunca*.

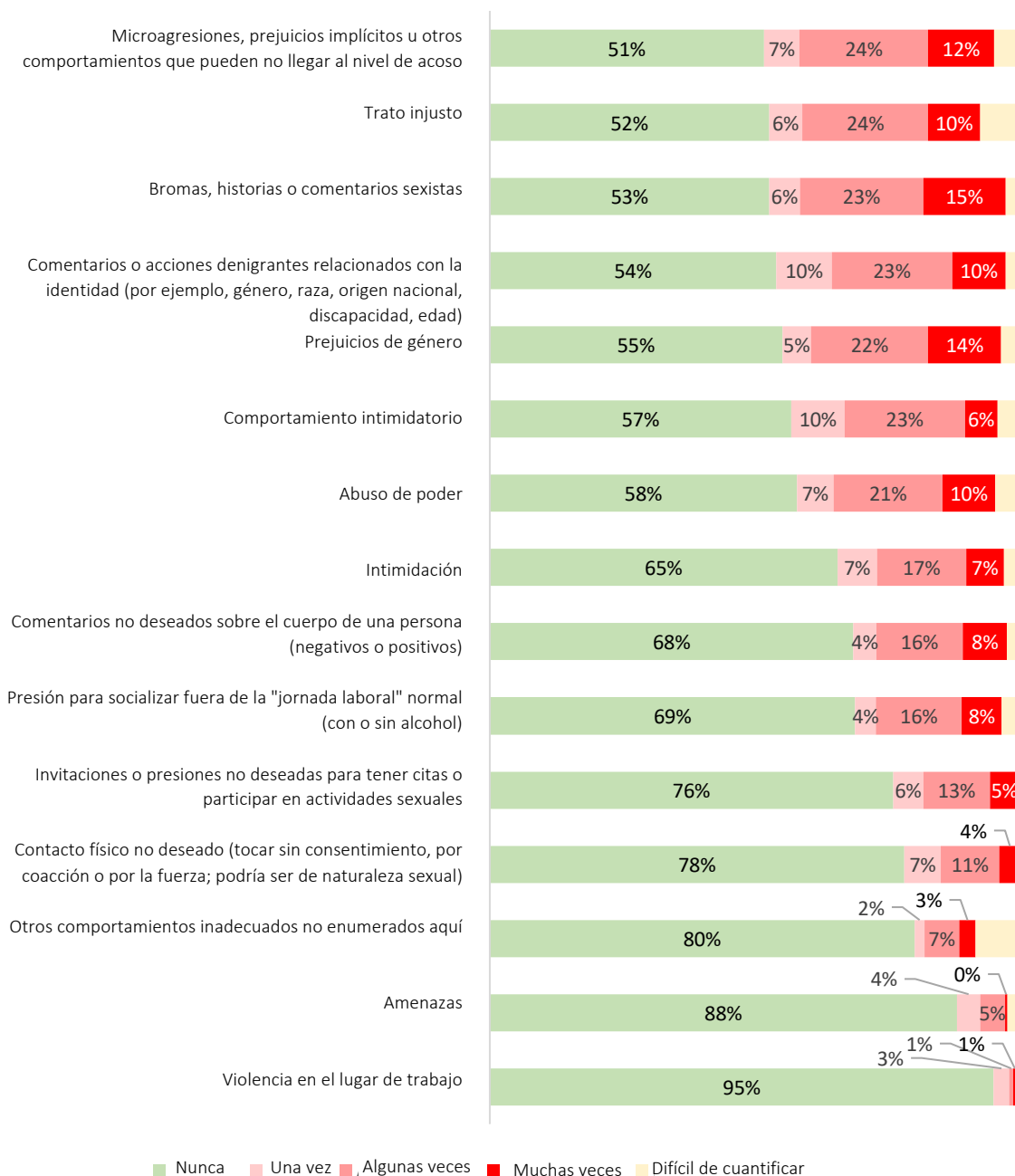
¹⁹ Los porcentajes suman >100% ya que las personas encuestadas tuvieron la posibilidad de seleccionar todas las que correspondían. Obsérvese que algunas de las respuestas se superponen potencialmente con otras (ej. un problema podría haber ocurrido en los alojamientos nocturnos durante el trabajo en terreno).

Gráfico 38: P3.8 Mientras ha estado en STRI o en una situación relacionada con el trabajo, ¿Con qué frecuencia ha experimentado personalmente o ha sido testigo de lo siguiente *por parte de un supervisor o una persona en un cargo similar a la supervisión* (por ejemplo, mentor o asesor)?
(n varía según el tipo de comportamiento: 285-301)²⁰



²⁰ Los porcentajes para *Difícil de cuantificar* han sido omitidos para reducir el desorden. De todos modos, esta opción fue seleccionada por el 5% o menos de las personas encuestadas, excepto en el caso de "Otros comportamientos inadecuados no enumerados aquí", donde fue elegida por el 11%.

Gráfico 39: P3.9 Mientras ha estado en STRI o en una situación relacionada con el trabajo, ¿Con qué frecuencia ha experimentado personalmente o ha sido testigo de lo siguiente por parte de cualquier otra persona en STRI que sea o no sea un supervisor o esté en un cargo similar a la supervisión? (n varía según el tipo de comportamiento: 262-293)²¹

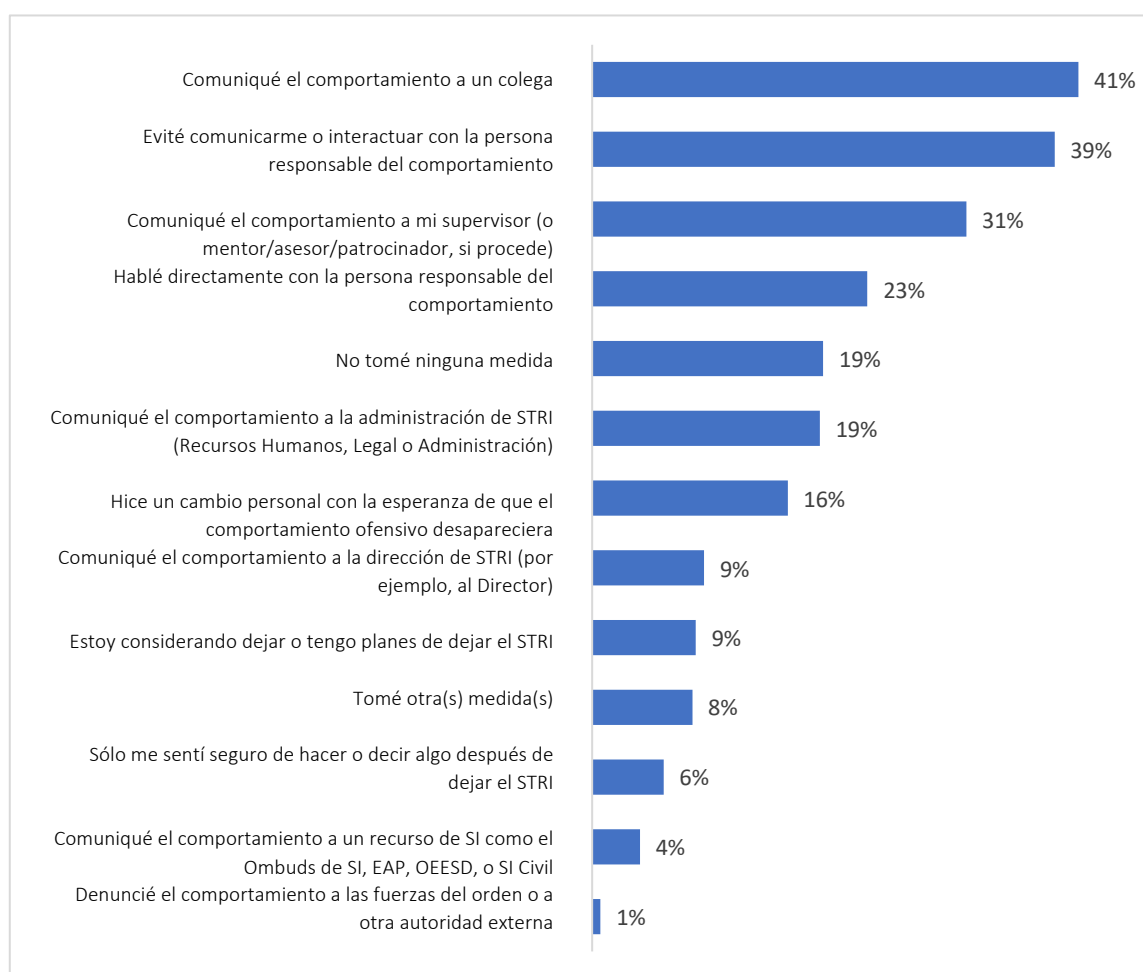


²¹ Los porcentajes para *Difícil de cuantificar* han sido omitidos para reducir el desorden. De todos modos, esta opción fue seleccionada por el 5% o menos de las personas encuestadas, excepto en el caso de "Trato injusto" (8%) y "Otros comportamientos inapropiados que no se mencionan aquí" (9%).

A quienes indicaron en las preguntas anteriores que habían experimentado o presenciado un comportamiento injusto, de acoso o inapropiado en el STRI se les hizo una pregunta de seguimiento sobre las medidas que tomaron ante esta situación.

Las respuestas más comunes eran: "Comuniqué ese comportamiento a un colega" (41%) y "Evité comunicarme o interactuar con la persona responsable del comportamiento" (39%), pero también fue común denunciar el comportamiento a un supervisor o una figura similar (31%). Denunciar un incidente a la administración del STRI (19%) no fue inusual, pero sólo una pequeña minoría (4%) denunció los incidentes a recursos del Smithsonian como el Ombuds, el Programa de Asistencia al Colaborador (EAP), la Oficina del Smithsonian para Igualdad de Empleo y Diversidad de Proveedores (OEESD) o SI Civil. Los resultados se muestran en el **Gráfico 40**.

Gráfico 40: P3.10 ¿Qué medidas, en su caso, adoptó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o presenció? (n=299)²²



A la quinta parte (19%) de las personas encuestadas en la P3.10 que indicaron que *no tomaron ninguna medida* se les preguntó por qué decidieron no intervenir ante lo que vieron o

²² Los porcentajes suman >100% ya que las personas encuestadas tuvieron la posibilidad de seleccionar todas las que correspondían.

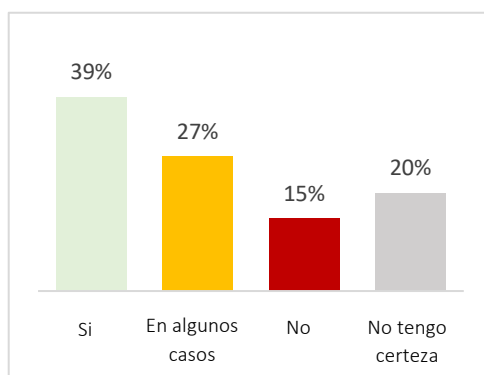
experimentaron. Las respuestas más comunes eran, en su mayoría, *no sabía qué medidas tomar* (43%) y *no tenía ninguna confianza en que denunciar el comportamiento fuese a cambiar las cosas* (35%). Los resultados se muestran en el **Gráfico 40**. El 24% que seleccionó *Otra razón* tuvo la opción de redactar una respuesta.

Gráfico 40: P3.11 Si decidió no tomar ninguna medida, indique los motivos.²³ (n=54)



A las personas que indicaron que habían denunciado incidentes a sus colegas, a la persona responsable, a los supervisores, a las figuras similares a los supervisores, a la dirección o administración del STRI, a los recursos del *SI* o a las fuerzas del orden se les preguntó si creían que sus preocupaciones eran consideradas seriamente por las personas a las que se dirigían. Alrededor de dos quintas partes respondieron *Sí* (39%) y alrededor de una sexta parte respondió *No* (15%), y el resto se dividió entre *En algunos casos*²⁴ (27%) y *No tengo certeza* (20%). Véase el **Gráfico 41**.

Gráfico 41: P3.12 ¿La(s) persona(s) o la(s) oficina(s) consideraron seriamente sus preocupaciones? (n=193)



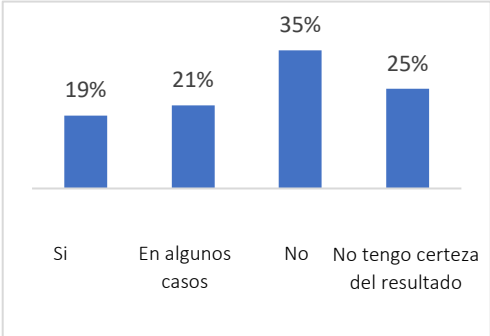
A las personas encuestadas que se les mostró la P3.12 se les preguntó si fue satisfactorio el resultado de la medida que tomaron. En este caso, la mayoría de las personas encuestadas

²³ Los porcentajes suman >100% ya que las personas encuestadas tuvieron la posibilidad de seleccionar todas las que correspondían.

²⁴ Para quienes denuncien varios incidentes y/o a varias personas.

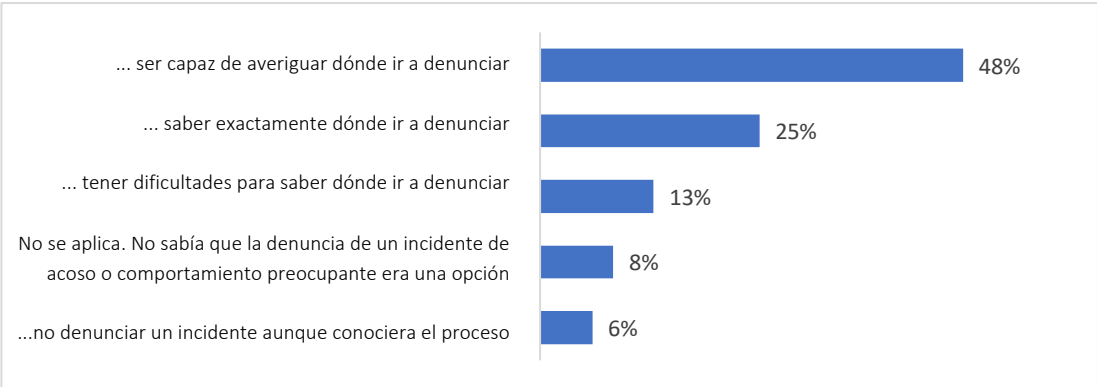
respondieron *No* (35%), seguido de *No tengo certeza* del resultado (25%), *En algunos casos*²⁵ (21%), y *Sí* (19%). Véase el **Gráfico 42**.

Gráfico 42: P3.13 Luego de tomar medidas, ¿Fue satisfactorio el resultado? (n=194)



Las preguntas restantes de esta sección se mostraron a todas las personas encuestadas. La primera de ellas, P3.14, se formuló como una hipótesis: si *necesitara* denunciar un comportamiento inadecuado en el STRI, ¿Sabría cómo hacerlo? Casi la mitad (48%) de las personas encuestadas pensaban que serían capaces de averiguar dónde denunciar, mientras que alrededor de una cuarta parte (25%) indicó que ya sabían dónde acudir. Aproximadamente una octava parte (13%) preveía dificultades para averiguar dónde denunciar. Véase el **Gráfico 43**. El 6% que indicó que no denunciaría un incidente aunque conociera el proceso tenía la posibilidad de especificar el motivo.

Gráfico 43: P3.14 Si *necesitara* denunciar un incidente de acoso u otro comportamiento inapropiado en STRI, ¿Qué afirmación le describiría mejor? Yo podría... (n=675)

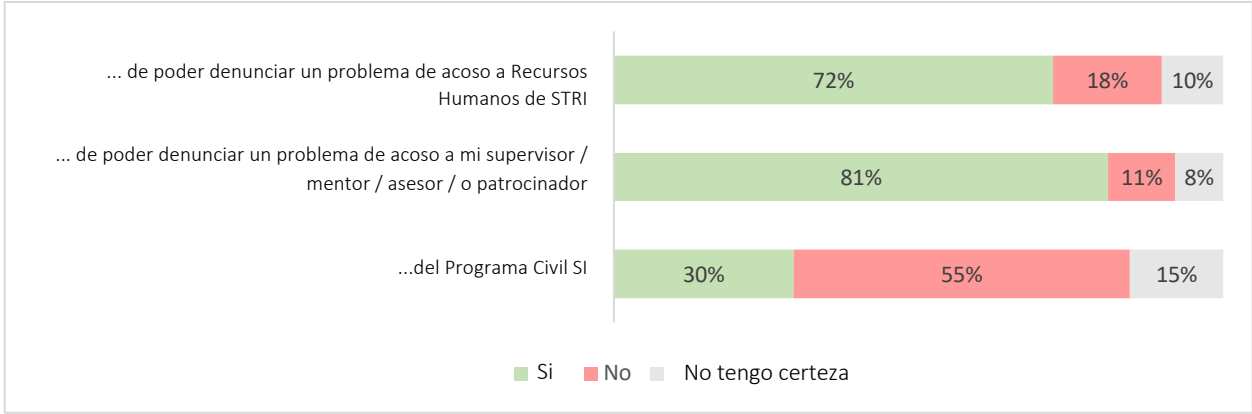


A continuación, se preguntó a las personas encuestadas si estaban familiarizadas (antes de la encuesta) con la opción de denunciar el acoso u otros comportamientos preocupantes a recursos humanos del STRI, a un supervisor o a una figura similar a la del supervisor, y al programa SI Civil. Los resultados, que se muestran en el **Gráfico 44**, indican que mientras que más de ocho de cada diez personas encuestadas (81%) veían a su supervisor (mentor, asesor, etc.) como un recurso de denuncia y más de siete de cada diez (72%) reconocían a recursos

²⁵ Para aquellos que tomaron múltiples acciones.

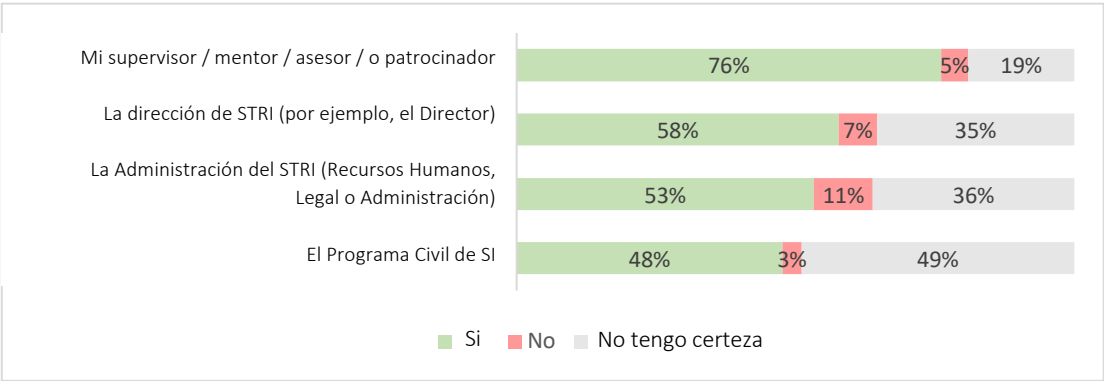
humanos del STRI en este sentido, sólo tres de cada diez (30%) conocían el programa de SI Civil, que es relativamente nuevo.²⁶

Gráfico 44: P3.15 Por favor, indique el grado en que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Antes de esta encuesta, era consciente... (n=674)



Por último, se preguntó a las personas encuestadas si creían que los distintos recursos de información se tomarían en serio una denuncia de conducta inapropiada. Los resultados, que se muestran en el **Gráfico 45**, indican que, si bien las personas encuestadas no respondieron en general con un "No" rotundo (la tasa más alta de respuestas "No" fue para la administración del STRI, con un 11%), hubo una incertidumbre generalizada. Las respuestas de *No tengo certeza* oscilaron entre el 19% para los supervisores y figuras similares a los supervisores y el 49% para el programa SI Civil.

Gráfico 45: P3.16 Por favor, indique el grado en que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Si informo de un asunto como el acoso a las siguientes personas, se tomará en serio por: (n varía: 642-652)



²⁶ SI Civil no existía en la época en que algunas de las personas encuestadas formaban parte activa de la comunidad STRI.

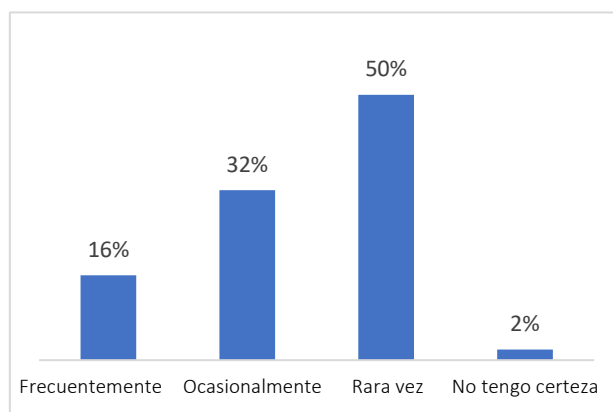
Enfoque en el Trabajo en Terreno

A las personas encuestadas que indicaron en P3.7 que habían sido acosadas o que se habían sentido incómodas o inseguras durante el trabajo en terreno o en un sitio de investigación en terreno se les mostró un conjunto especial de preguntas que profundizaban en los detalles de sus experiencias negativas en terreno.

Entre estas personas encuestadas, la mitad (29 de 58, el 50%) indicaron que realizaban investigaciones sobre el terreno *Frecuentemente* (por ejemplo, semanalmente o varias veces al mes), y el resto menciona que *Ocasionalmente* (por ejemplo, una vez al mes) (12 de 58, el 21%) o *Rara vez* (por ejemplo, una vez al año o menos) (17 de 58, el 29%).

Aproximadamente una sexta parte (10 de 62, el 16%) mencionó que *Frecuentemente* se sentía mal recibido, incómodo o inseguro durante el trabajo en terreno, mientras que 20 de 62 (el 32%) mencionó que se sentía así *Ocasionalmente* y 31 de 62 (el 50%) mencionó que *Rara vez*. Véase el **Gráfico 46**.

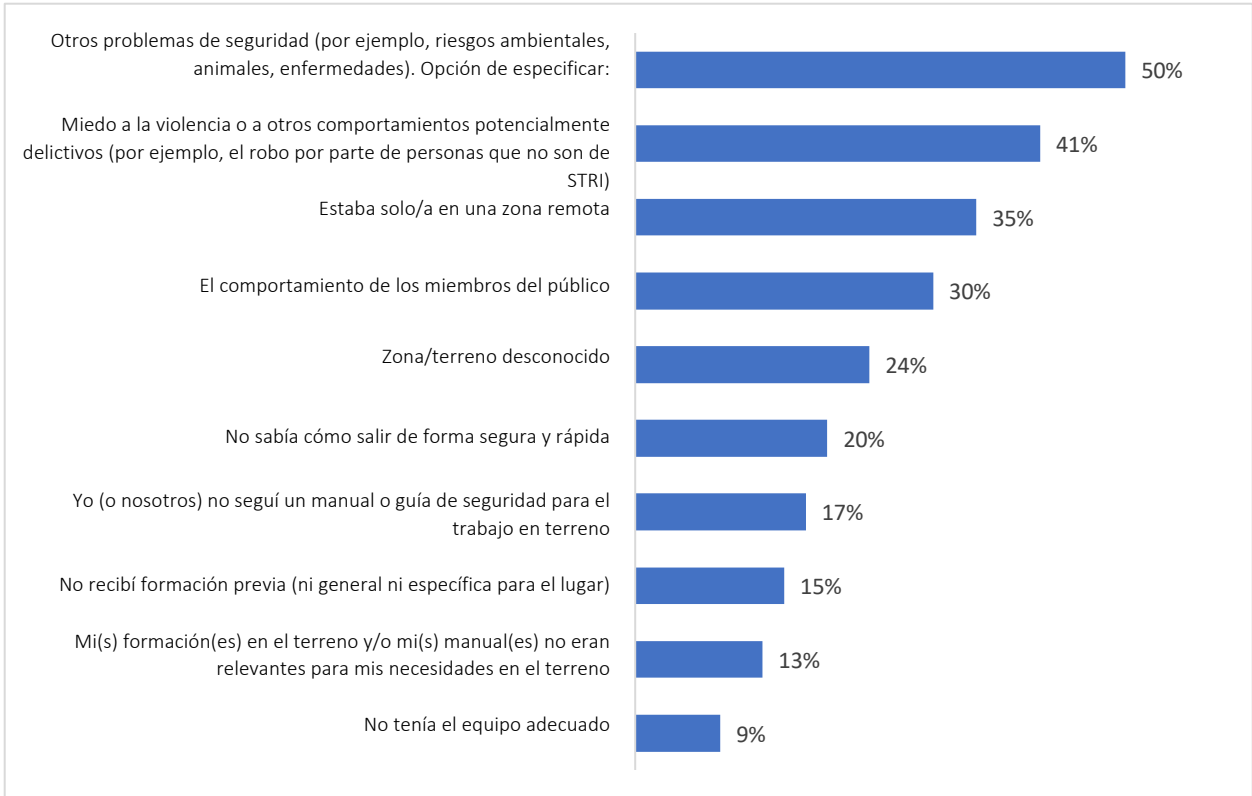
Gráfico 46: P4.2 ¿Con qué frecuencia se ha sentido mal recibido, incómodo o inseguro mientras realizaba su trabajo en terreno? (n=62)



A continuación, se mostró a estas personas encuestadas una lista de amenazas asociadas a la investigación en terreno y se les solicitó que seleccionaran alguna que contribuyera a su propia sensación de incomodidad o peligro en el terreno. Los resultados se muestran en el **Gráfico 47**. A las personas encuestadas que seleccionaron *Otros problemas de seguridad* -una amplia mayoría- se les dio la opción de explicar sus preocupaciones.

Gráfico 47: P4.3 Además de las razones que ha enumerado anteriormente en la encuesta, ¿Le ha hecho sentir incómoda o insegura alguno de los siguientes aspectos?²⁷ (n=46)

²⁷ Los porcentajes suman >100% ya que las personas encuestadas tuvieron la posibilidad de seleccionar todas las que correspondían.

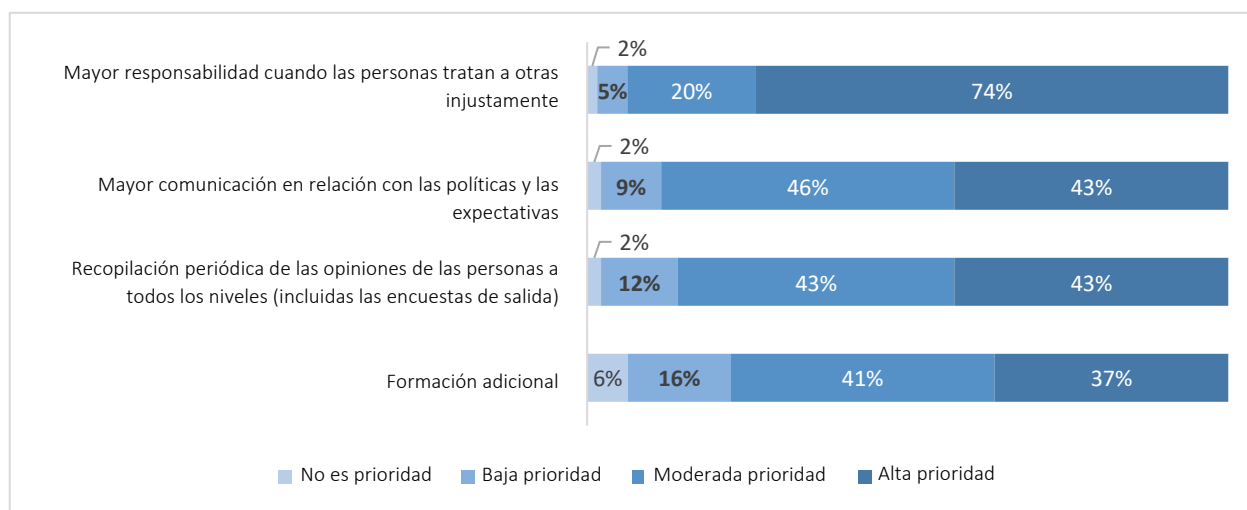


Sugerencias para Mejorar

En la última sección de la encuesta, se solicitó a las personas encuestadas su opinión sobre cómo mejorar el clima en el STRI en lo que respecta al acoso, los comportamientos inapropiados y la IDEA.

En la primera pregunta de esta sección, se solicitó a las personas encuestadas que evaluaran la prioridad de cuatro medidas sugeridas para promover dicha mejora. Aunque las personas encuestadas consideraron que todas estas medidas tenían importancia, la principal prioridad fue claramente *Mayor responsabilidad cuando las personas tratan a otras injustamente*, seleccionada como *Alta prioridad* por cerca de tres cuartas partes de las personas encuestadas (74%). Las otras tres sugerencias eran elegidas cada una de ellas como de *Alta prioridad* por aproximadamente dos quintas partes de las personas encuestadas. Véase el **Gráfico 48**.

Gráfico 48: P7.2 Por favor, valore la importancia de las siguientes medidas para garantizar un trato justo a las personas en el STRI (n varía según la respuesta: 639-646)



Cuando se les preguntó por el tipo de formación que les gustaría que se ofreciera para abordar los problemas de acoso e IDEA, las personas encuestadas seleccionaron todos los temas sugeridos en porcentajes elevados, que van desde el 46% para *Límites de la relación* hasta el 59% para *Respeto en el entorno laboral*.²⁸ Véase el **Gráfico 49**. El 5% que seleccionó *Otros* tuvo la posibilidad de redactar una respuesta.

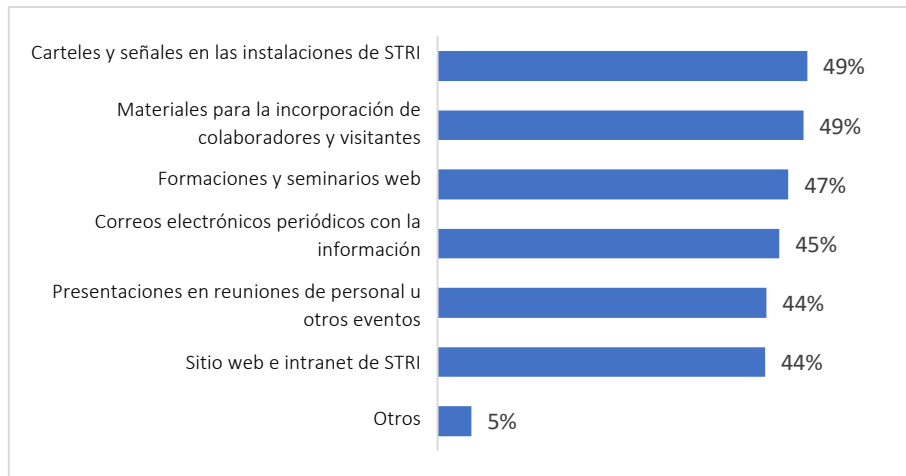
²⁸ Las personas encuestadas que indicaron que la formación adicional no era una prioridad no se presentan P7.3.

Gráfico 49: P7.3 ¿Cuál de los siguientes temas de formación le gustaría que se impartiera?²⁹
(n=598)



Por último, se preguntó a las personas encuestadas cómo podría el STRI comunicar mejor los procesos de denuncia por acoso, las políticas y otros recursos, con los resultados que se muestran en el **Gráfico 50**.³⁰ Al igual que en la pregunta anterior, todas las sugerencias eran seleccionadas por un alto porcentaje de las personas encuestadas, en este caso entre el 44% y el 49%. El 5% que seleccionó *Otros* tuvo la posibilidad de redactar una respuesta.

Gráfico 50: P7.4 ¿Cómo puede el STRI comunicar mejor los procesos de denuncia por acoso, las políticas y otros recursos?³¹ (n=625)



²⁹ Los porcentajes suman >100% ya que las personas encuestadas tuvieron la posibilidad de seleccionar todas las que correspondían.

³⁰ Las personas encuestadas que indicaron que una mayor comunicación relacionada con las políticas y las expectativas no era una prioridad no se presentaron a la pregunta 7.4.

³¹ Los porcentajes suman >100% ya que las personas encuestadas tuvieron la posibilidad de seleccionar todas las que correspondían.

Respuestas a la Pregunta Abierta

La encuesta incluía dos preguntas abiertas:

1. ¿Qué está haciendo bien STRI en cuanto a la creación de un entorno laboral solidario, inclusivo y seguro?
2. ¿Qué puede hacer STRI para prevenir conductas de acoso y/o proporcionar un entorno laboral más solidario, inclusivo y seguro?

En total, SOAR analizó 680 respuestas (339 para la pregunta 1, 341 para la pregunta 2). En lugar de presentar los resultados por cada pregunta, SOAR dividió los resultados en dos áreas: *las perspectivas de las personas encuestadas sobre el clima cultural en STRI y sus recomendaciones para crear un entorno laboral más seguro e inclusivo*. Los comentarios incluyen una amplia gama de opiniones y perspectivas sobre STRI y cómo puede mejorar. Además del texto resumido, las citas ilustrativas se incluyen en cursiva y han sido ligeramente editadas para mayor claridad y anonimato.

Percepciones de las personas encuestadas

Clima cultural

Algunas de las personas encuestadas dijeron que siempre se han sentido seguras, bienvenidas e incluidas en el STRI, y describieron sus experiencias positivas y el apoyo que habían recibido de sus colegas.

Otros consideraron que el STRI estaba haciendo todo lo posible para crear y trabajar en pos de un entorno seguro y acogedor, dados los retos que supone operar en Panamá con una comunidad multicultural y multilingüe, incluida una población transitoria de estudiantes e investigadores internacionales.

Otros reconocieron que STRI tenía sus dificultades, pero también vieron que se estaba produciendo un cambio cultural, con el compromiso expreso de los nuevos dirigentes con IDEA. Las personas encuestadas explicaron que, después de años de "esconder las cosas bajo la alfombra", el STRI estaba asumiendo la responsabilidad de los errores del pasado. Para algunas de las personas encuestadas, un nuevo director, subdirector y personal de RRHH significaba un "nuevo comienzo".

Además, las personas encuestadas escribieron sobre la actitud general del STRI hacia IDEA y el cambio de cultura, explicando que estaba avanzando en una dirección positiva. Algunas de las personas encuestadas escribieron que ya habían visto progresos. Por ejemplo, se han producido más debates sobre las políticas del STRI contra el acoso y la presentación de informes, y un aumento de las formaciones y seminarios sobre temas relacionados con IDEA.

La formación de los grupos IDEA también indicó el compromiso del STRI de cambiar el statu quo. Por ejemplo, la aprobación de la realización de esta encuesta, tras años de esfuerzos

infructuosos por parte de la comunidad del STRI, indicaba a algunos que la dirección del STRI estaba dispuesta a escuchar, aprender y mejorar.

Sin embargo, mientras que algunas personas encuestadas escribieron sobre los fuertes lazos interpersonales y el sentido de comunidad en el STRI, otras escribieron que la moral era baja.

Para otros, el STRI tiene una cultura insegura y no inclusiva que puede ser tóxica. Compartieron experiencias de acoso, de ser ignorados o de que se desestimaran sus preocupaciones.

Algunos mencionaron que los estereotipos de género percibidos dentro de la cultura panameña eran problemáticos, especialmente para las mujeres, y que tendía a haber una aceptación general del comportamiento sexista, homófobo y machista.

Algunas de las personas encuestadas mencionaron que el STRI estaba disperso y que incluía varios lugares remotos que pueden aislar a las personas. En estas situaciones, las visitas científicas pasan a depender del personal y se perciben como más vulnerables al acoso. Las cosas sencillas pueden aislar aún más a las personas; por ejemplo, una persona encuestada explicó que la mayoría de los vehículos eran manuales, que muchas de las visitas jóvenes no sabían conducir.

Además, algunas personas encuestadas explicaron que era necesario un ajuste de actitud más amplio. Estas personas encuestadas explicaron que las acusaciones de mala conducta solían minimizarse como "algo sin importancia", y que los comportamientos y las prácticas inapropiadas se normalizaban como "la forma en que siempre se han hecho las cosas."

Algunas personas encuestadas consideran que la actual campaña contra el acoso sólo se ha convertido en una prioridad debido a la reciente publicidad negativa. Otros afirmaron que un cambio significativo requería una mayor transparencia y comunicación por parte de los dirigentes del STRI, y que ello requeriría tiempo y un esfuerzo continuo.

Dinámica de Poder

Algunas de las personas encuestadas se mostraron positivas respecto a la relación actual entre quienes ocupan diferentes cargos en la jerarquía de la organización. Por ejemplo, algunas visitas científicas compartieron ejemplos del apoyo y el estímulo que habían recibido de sus asesores y mentores.

Sin embargo, otras personas encuestadas escribieron sobre el trato diferenciado y la dinámica de poder poco saludable, especialmente entre el personal científico y las visitas. Estas personas encuestadas describieron el acoso, la intimidación, el favoritismo, las represalias y un entorno que fomenta el "adular a sus superiores y degradar a sus subordinados".

Algunos mencionaron la prevalencia del *quid pro quo*: se esperaba que los favores se dieran y se devolvieran, y algunas visitas científicas eran incapaces de llevar a cabo las tareas de investigación debido a su percepción de falta de estatus o de favores que ofrecer.

Se informó que una parte del personal científico trata a los pasantes, becarios y otras visitas científicas como si fueran prescindibles, contribuyendo a lo que algunos comentaristas han descrito como un entorno poco solidario, explotador e incluso peligroso para las visitas.

En general, las personas que comentaron el caso dijeron que algunos colaboradores eran fantásticos, mientras que otros debían ser evitados.

Diversidad

Algunas de las personas encuestadas apreciaron el multiculturalismo del STRI y la variedad de orígenes y experiencias de las personas, lo que hizo del STRI un lugar emocionante y dinámico para aprender y trabajar. Algunas personas consideran que los procesos de contratación parecen funcionar bien a la hora de atraer y retener talentos diversos.

Sin embargo, otros escribieron que el compromiso del STRI con la diversidad era débil, ya que se pronunciaban las palabras adecuadas, pero no se tomaban medidas. Algunos explicaron que se necesitaba más diversidad, especialmente en los cargos de autoridad, señalando que los hombres blancos de Estados Unidos ocupaban la mayoría de los cargos de prestigio y los Panameños la mayoría de las funciones de apoyo.

Algunas personas encuestadas señalaron el legado de la historia colonial de Estados Unidos en Panamá, y sugirieron que la conexión del STRI con las comunidades locales debía mejorar.

Algunos escribieron que había buenas oportunidades en el STRI para los Colaboradores y las visitas científicas Panameñas y de otros países Latinoamericanos. Otros, sin embargo, describieron el trabajo del STRI como "ciencia paracaídas" realizada por visitas cuya investigación no suele implicar ni beneficiar a la comunidad local. Las personas encuestadas escribieron sobre la falta de divulgación, interacción con los investigadores locales o intercambio cultural. Algunas personas encuestadas escribieron que las barreras culturales y lingüísticas creaban tensión, especialmente porque se esperaba que los miembros de la comunidad de habla hispana aprendieran inglés, pero no lo contrario.

Además, algunas de las personas encuestadas consideraron que los científicos Estadounidenses recibían un trato preferente respecto a sus homólogos Latinoamericanos. Algunas personas encuestadas indicaron que existía una discrepancia salarial entre el personal Estadounidense y el Latinoamericano. También hubo ejemplos de diversas agrupaciones que hacían que las personas se sintieran excluidas.

Denuncias y Rendición de Cuentas

Algunas de las personas encuestadas pensaban que las políticas y las vías de notificación de comportamientos inapropiados eran claras. Otras recordaron casos en los que el STRI respondió rápida y adecuadamente cuando se produjeron incidentes. Algunos también elogiaron la labor del programa SI Civil.

Sin embargo, otras creen que el sistema de denuncia no funciona. Las personas encuestadas escribieron acerca de la falta de acción tras la denuncia de los incidentes y de la imposibilidad de responsabilizar a los autores. Algunas de las personas encuestadas no tenían claro cómo denunciar los incidentes, y otras hablaron de personas que no eran bien tratadas o tomadas en serio cuando denunciaron algo. Algunos pensaban que esto se debía a su posición, género, raza o estatus.

Algunas personas encuestadas dijeron que quienes denunciaban tenían miedo de hacerlo porque no era seguro, y dieron ejemplos de incidentes en los que los colaboradores de RRHH y del departamento legal se mostraron despectivos, intimidatorios e incluso abusivos con las personas que denunciaban. Estos colaboradores, señalaron, parecían más preocupados por la reputación del STRI que por la seguridad de la persona que denunciaba.

Accesibilidad y Recursos para los Cuidadores

En algunos comentarios se afirma que los recursos y las adaptaciones para los cuidadores y las personas con necesidades de accesibilidad son inadecuados. Uno de ellos mencionó que el STRI no cumplía con la ADA (Ley de Estadounidenses con Discapacidades), y en otros dijeron que el STRI no tenía salas de lactancia, guarderías y políticas adecuadas para las familias.

Recomendaciones de las personas encuestadas

Las personas encuestadas ofrecieron recomendaciones sobre cómo el STRI puede convertirse en un entorno laboral y comunitario más seguro e inclusivo.

Reconocer los Perjuicios del Pasado

Para avanzar, las personas encuestadas explicaron que el acoso sufrido en el STRI en el pasado debe ser reconocido y abordado. Algunas de las personas encuestadas consideran que, aunque el STRI esté tomando medidas para corregir los errores del pasado, la dirección debe reconocer el perjuicio causado en el pasado, en algunos casos por personas que siguen formando parte de la comunidad o del equipo directivo.

Continuar Escuchando y Comprometiéndose

Los comentarios indican que un cambio positivo requiere la aceptación y el apoyo de todos los miembros de la comunidad STRI. Las personas encuestadas desean que el STRI siga debatiendo los problemas, que ofrezca oportunidades para que las personas participen en el proceso y que aporten sus opiniones a través de encuestas como ésta y otros mecanismos de retroalimentación.

Hay quienes advierten que algunos miembros de la comunidad de STRI se verán amenazados por el cambio o serán poco receptivos a los esfuerzos por mejorar aspectos de la cultura. Algunos individuos pueden necesitar más incentivos, como elementos de IDEA en sus planes de rendimiento, o evaluaciones de rendimiento que consideren la conducta personal de los Colaboradores y sus contribuciones para hacer del STRI un entorno laboral acogedor.

Establezca Expectativas y Estándares Claros

Algunas personas encuestadas escribieron que las expectativas y los estándares de conducta del STRI deben ser claros para todos, independientemente del tipo de cargo o de la duración de la estancia.

Algunos pidieron un documento que detallara la ética de la investigación y el código de conducta del STRI, con definiciones claras de los comportamientos inaceptables y descripciones de las consecuencias para quienes los infrinjan. Señalaron que la incorporación y la orientación de los nuevos colaboradores son oportunidades para comunicar claramente las expectativas, los estándares y las políticas de lucha contra el acoso del STRI, y que las visitas científicas también se beneficiarían de un mensaje bien redactado sobre las políticas de lucha contra el acoso del STRI previo a la visita y durante la incorporación.

Proporcionar Recursos Educativos

Las personas encuestadas solicitaron recursos adicionales, como formaciones y seminarios sobre temas vinculados a IDEA, para reducir la aceptación de comportamientos antisociales y problemáticos. Entre los temas de formación recomendados se encuentran: la lucha contra el acoso, los prejuicios implícitos e inconscientes, la intervención de los espectadores, la empatía,

la sensibilidad cultural, la resolución de conflictos, la comunicación y la seguridad y los primeros auxilios. También se expresó el deseo de impartir clases de Inglés y Español.

Estas formaciones deberían ofrecerse con frecuencia, tanto en Español como en Inglés. Para algunas personas, es importante que estas formaciones sean ofrecidas por organizaciones externas, que sean breves y directas, y que se realicen en grupos pequeños para fomentar la participación.

Otras personas encuestadas recomiendan una formación específica sobre el contenido para el personal de RR.HH. y el personal legal y una formación obligatoria de supervisión y tutoría para las personas que ocupan cargos de supervisión o similares.

Desmantelar las Estructuras de Poder Perjudiciales

Algunas de las personas encuestadas animaron al STRI a examinar su dinámica de poder, especialmente entre el personal científico y los visitantes. Esto incluye una revisión de los procesos de aprobación de la investigación y de cómo se dan y reciben las recomendaciones. Esta revisión puede dar lugar a nuevas prácticas que mitiguen la probabilidad de que se produzcan relaciones poco saludables.

Mejorar los RRHH y los Aspectos Legales

Algunas personas encuestadas eran críticas con el personal de los departamentos de RRHH y legal y recomendaron una revisión. Sugirieron que estos departamentos a menudo parecen más preocupados por mantener las apariencias que por llegar al fondo de las denuncias de acoso u otro trato injusto. Como mínimo, insistieron en que el personal que desempeña estas funciones debe actuar de forma adecuada con las personas que presentan denuncias.

Algunas de las personas encuestadas escribieron que el personal científico estadounidense y latinoamericano debería tener los mismos criterios de contratación, recibir la misma compensación y tener las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional. Algunas personas encuestadas animaron al STRI a evaluar sus procesos de gestión de RRHH y a revisar sus datos de contratación y compensación para identificar cualquier discrepancia salarial basada en la raza, género o nacionalidad.

Ser una Comunidad Acogedora, Inclusiva y Segura

Algunas de las personas encuestadas ofrecieron sugerencias para crear una comunidad más acogedora y segura a través de la creación de equipos y de oportunidades para establecer contactos que respeten los límites personales. Debería haber alternativas a las actividades que implican alcohol y se debería reconocer que las invitaciones privadas para socializar podrían resultar problemáticas.

Además, algunos comentarios solicitaron recursos y adaptaciones adecuadas para los cuidadores y las personas con necesidades de accesibilidad. Las instalaciones y las políticas deben ser evaluadas para garantizar que cumplen con ADA y que son amigables para las familias.

Las personas encuestadas enfatizaron la necesidad de involucrar a la comunidad panameña y de contratar personal científico panameño. Las recomendaciones incluían trabajar con los institutos y universidades locales para proporcionar experiencia en investigación, estar abiertos a las comunidades indígenas y a los sistemas de conocimiento, y tener mayor consideración con el impacto de la investigación del STRI en las comunidades locales.

Mejorar los Informes y la Rendición de Cuentas

Mientras que algunas personas encuestadas dijeron que el STRI ha tomado medidas para mejorar su proceso de denuncia, otras desean que el STRI haga más para garantizar que las personas estén dispuestas y sean capaces de denunciar comportamientos inapropiados, independientemente del lugar, la situación o el idioma. Las herramientas de denuncia deben ser bilingües y accesibles, y los procesos de denuncia deben ser claros, especialmente para las visitas.

Las personas encuestadas compartieron ejemplos de denuncias realizadas, en las que nada cambió. En los comentarios se insistió en que las denuncias deben tomarse con seriedad, y que cualquier persona, independientemente de su cargo o antigüedad, que se considere que ha infringido las expectativas, los estándares o las políticas de lucha contra el acoso del STRI debe rendir cuentas.

Las personas encuestadas también enfatizaron que, cuando se denuncia un incidente, el resultado debe comunicarse a quienes lo denunciaron.

Apoyar a Quienes Denuncian

Para combatir la desconfianza y el miedo a denunciar, se sugiere que hay que fomentar y destigmatizar la denuncia y eliminar cualquier repercusión negativa para los denunciantes. En los comentarios se solicita que los denunciantes reciban apoyo y protección durante todo el proceso y que se les proporcione cierto grado de participación en el resultado de la denuncia. Por ejemplo, una persona que denuncie debe recibir una copia de su denuncia registrada.

Comparaciones de Grupos

Antecedentes Metodológicos

El SOAR ha realizado tabulaciones cruzadas para comprobar si existen diferencias sistemáticas en las respuestas asociadas a las siguientes características laborales y de identidad:³²

- **Afiliación:** *Visita Científica y Colaborador, Pasante y No Pasante, Becario y No Becario*
- **Tipo de Nómina del Colaborador:** *Nómina Panameña vs. Nómina Federal/No Federal SI*
- **Salario:**³³ *<\$15,000; \$15,000-\$30,000; >\$30,000-\$45,000; >\$45,000*
- **(Colaborador) Estatus de Supervisión:** *Supervisor y No Supervisor*
- **(Visita Científica) Estatus de Asesoramiento:** *Mentor/Asesor y No Mentor/Asesor*
- **Tiempo en STRI:** *<1 año; 1-5 años; >5 años*
- **Lugar Principal/Regular de Trabajo:**³⁴ *Aislados y no Aislados, Vulnerables y No Vulnerables*
- **Género/Sexo:** *Hombre y Mujer*³⁵
- **Estado LGBTQIA+:** *LGBTQIA+ y Otros*
- **Edad:** *Joven (<=30); Media (31-50); Mayor (>50)*
- **Estado de Discapacidad:** *Enfermedad o Discapacidad Crónica (visible o invisible) y Sin Enfermedad o Discapacidad Crónica*
- **País de Origen:**³⁶ *Panamá; Estados Unidos; Otros Países Latinoamericanos; Todos los Demás*
- **Raza/Etnia:** *Blanca y No Blanca, Hispana/Latina y No Hispana/Latina, Negra y No Negra, Asiática y No Asiática, Indígena y No Indígena*
- **Competencia Lingüística:** *Inglés; Español; Inglés/Español; Otros*³⁷
- **Educación:** *Menor que la Licenciatura; Licenciatura; Máster; Título Profesional; Estudiante de Doctorado; Doctorado.*

³² Las características del cargo de trabajo y de la identidad se presentan en el orden en que eran preguntadas. El tipo de Cargo del Colaborador (P5.4) no se asoció con los patrones de respuesta y, por lo tanto, no se incluyó en esta lista.

³³ Existen muy pocos puntos de datos y muy poca variación entre el grado salarial de los Colaboradores Federales/No Federales de SI como para analizarlos.

³⁴ Las definiciones eran proporcionadas por el equipo de contacto del STRI. Las *Localidades Aisladas* incluían Agua Salud, Bocas del Toro, Coibita, Fortuna, Punta Galeta y San Lorenzo. Las *Localidades Vulnerables* incluían todos estos sitios, además de la isla de Barro Colorado y Gamboa. Estas variables resultaron difíciles de analizar, pero ninguna parecía estar fuertemente asociada con diferentes patrones de respuesta en las principales preguntas de la encuesta de opinión/experiencia.

³⁵ Algunas de las personas encuestadas se identificaron como *No binarias*, pero el número fue demasiado pequeño para analizarlo estadísticamente.

³⁶ La encuesta también consultó a las personas encuestadas sobre su *País de Residencia*, pero el SOAR consideró que el *País de Origen* era un mejor indicador de la cultura y la nacionalidad "*de procedencia*" de las personas encuestadas, y utilizó este último para este fin.

³⁷ *Otros se trataron* como datos faltantes en el análisis de tabulación cruzada.

Para identificar las diferencias entre los grupos, el SOAR aplicó el criterio de significación estadística estándar de las ciencias sociales de $p < 0.05$.³⁸ Sin embargo, las pruebas de significación estadística se utilizaron aquí de forma imprecisa, como una forma coherente de señalar resultados potencialmente interesantes, más que como pruebas formales de probabilidad cuantitativa.³⁹

En las tablas de resumen de las comparaciones de grupos, las celdas que contienen resultados más positivos, menos negativos o comparativamente favorables del grupo que son estadísticamente significativos se codifican en verde, y las celdas con resultados desfavorables del grupo estadísticamente significativos se codifican en rojo.

Debido al elevado número de variables laborales/demográficas y de experiencia/cuestiones de opinión, en la mayoría de los casos fue necesario limitar el análisis cruzado de las primeras a un subconjunto de las segundas. En general, se utilizó el siguiente subconjunto:

- **P2.2, P2.3, P2.4, P2.5** (preguntas sobre el clima de IDEA en el STRI)
- **P3.3, P3.4, P3.5_6** (preguntas resumidas sobre presenciar o experimentar acoso, trato injusto u otras formas de comportamiento inapropiado)
- **P3.6** (si las personas encuestadas han experimentado un trato injusto o de acoso en función de la característica laboral/demográfica analizada)
- **P3.10_13** (si las personas encuestadas no tomaron ninguna medida cuando presenciaron o experimentaron incidentes de trato injusto o de acoso)
- **P7.2_4** (si las personas encuestadas priorizan la necesidad de responsabilizar más a las personas por comportamientos inapropiados)

Recodificación de Variables

Dado el número de preguntas, las opciones de respuesta y los grupos de personas encuestadas que había que analizar, resumir los resultados de la encuesta de forma gestionable requería cierta recodificación para simplificarlos. La recodificación de las variables de las características del cargo de trabajo y de la identidad (Bloques de Preguntas 5 y 6) se analizan en las secciones siguientes que se centran en cada una de estas variables. La recodificación de las respuestas a las preguntas sobre la experiencia y la opinión (Bloques 2, 3, 4 y 7) se efectuó de la siguiente manera.

³⁸ A grandes rasgos, un nivel determinado de "significación estadística" se refiere a la probabilidad de que un resultado observado en una muestra aleatoria de personas encuestadas refleje con exactitud la población más amplia de la que se extrajo la muestra. Así, "estadísticamente significativo a $p=0.05$ " implica una probabilidad del 95% ($1 - 0.05$) de que un resultado basado en una muestra de encuesta determinada refleje a la población, o lo que es lo mismo, no más de un 5% de posibilidades de que el resultado sea una idiosincrasia de la muestra de la encuesta *específica* extraída y analizada.

³⁹ Lo mejor es pensar en las pruebas estadísticas no como afirmaciones sobre probabilidades cuantitativas formales, sino más bien como (1) medios de resguardo para no establecer conclusiones generales con demasiada rapidez en el caso de grupos con un número reducido de personas encuestadas; y (2) expedientes para tamizar a través de miles de comparaciones para identificar aquellas con más probabilidades de merecer mayor atención.

- En todos los casos, *No tengo certeza* u otras respuestas no comprometedoras (por ejemplo, *Difícil de Cuantificar, No sé*) se trataron como datos faltantes para el análisis comparativo.
- La escala de respuesta de cinco puntos para **P2.2, P2.3, P2.4 y P2.5**⁴⁰ se redujo a tres:⁴¹
 - *Positivo* es la suma de *Muy de Acuerdo + De Acuerdo*.
 - *Negativo* es la suma de *Totalmente en Desacuerdo + En Desacuerdo*.
 - *Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo* se consideró como una categoría separada (*Neutral*).
- La escala de respuesta de cuatro puntos para **P3.3**⁴² se redujo a tres. *No es un Problema y Problema Mayor* se consideraron como categorías separadas, mientras que las dos respuestas intermedias se combinaron en una sola, *Problema Menor o Moderado*.
- La escala de respuesta de cuatro puntos para cada tipo de comportamiento inadecuado en **P3.8**⁴³ y **P3.9**⁴⁴ se redujo a tres. *Nunca* y *Una vez* se consideraron como categorías separadas, mientras que las dos respuestas intermedias (*Unas Pocas Veces* y *Muchas Veces*) se combinaron en *Más de Una Vez*.
- La escala de respuesta de cuatro puntos para **P7.2**⁴⁵ se redujo a tres. *La Prioridad Alta* y *la Prioridad Moderada* se consideraron como categorías separadas, mientras que las dos respuestas intermedias (*Prioridad Baja* y *No es una Prioridad*) se combinaron en *Baja* o *No es una Prioridad*.

Asociaciones entre Variables Laborales y Demográficas

⁴⁰ **P2.2:** Valoro la inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad en el STRI; **P2.3:** La inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad se valoran en el STRI. **P2.4:** Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI. **P2.5:** En el STRI se valoran mi origen y mi identidad únicos.

⁴¹ El análisis comparativo de estas preguntas se centra principalmente en las respuestas *Positivas* y *Negativas*, más que en las *Neutras*. Observe que una puntuación *Positiva* más alta/baja para un grupo determinado no implica una puntuación *Negativa* correspondiente y opuesta. Una diferencia en un extremo (*Positivo*) podría reflejar principalmente una diferencia compensatoria en el medio (*Neutral*), más que en el otro extremo (*Negativo*).

⁴² En los últimos cinco años, ¿Cree que el trato injusto, el acoso y/u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI?

⁴³ Mientras estaba en el STRI o en una situación relacionada con el trabajo (por ejemplo, en un viaje oficial), ¿Con qué frecuencia ha experimentado personalmente o ha sido testigo de lo siguiente **por parte de un supervisor o alguien en un cargo similar a la de un supervisor** (por ejemplo, mentor o asesor)?

⁴⁴ Mientras estaba en STRI o en una situación relacionada con el trabajo (por ejemplo, en un viaje oficial), ¿Con qué frecuencia ha experimentado personalmente o ha sido testigo de lo siguiente por parte de cualquier otra persona en STRI **que sea o no un supervisor o que tenga un cargo similar al de supervisión**?

⁴⁵ Por favor, valore la importancia de las siguientes medidas para garantizar que las personas en STRI sean tratadas de forma justa.

Para aclarar la influencia de posibles variables explicativas, el SOAR comprobó las asociaciones (correlaciones) entre las características profesionales y demográficas de las personas encuestadas.⁴⁶ Muchas de estas relaciones resultaron significativas. Sin embargo, varias de ellas eran **débiles** desde cualquier punto de vista y, por lo tanto, es poco probable que planteen problemas de interpretación.⁴⁷

Al final de cada sección de tabulación cruzada de grupos, presentamos las correlaciones de grupo relevantes para esa sección, etiquetadas como **débiles**, **moderadas** o **fuertes**.⁴⁸ En los casos en que estas correlaciones puedan alterar la interpretación de los resultados de la tabulación cruzada, se debatirá al respecto. El **Apéndice C** incluye varias tablas que resumen las asociaciones entre las variables laborales y demográficas.

Afiliación: Colaboradores del STRI vs. Visitas Científicas

En esta sección, examinamos las diferencias en los patrones de respuesta entre el personal del STRI (personal o contratistas) y aquellos que están afiliados al STRI como *Visitas Científicas* (becarios, pasantes, investigadores asociados, voluntarios, participantes en cursos en terreno, etc.). Nos referimos a la primera categoría como *Colaboradores* para simplificar.

Estos grupos de comparación son, a su vez, internamente heterogéneos, con importantes diferencias tanto dentro como entre ellos. Por lo tanto, el análisis de esta sección debe considerarse un primer corte aproximado. En las secciones siguientes, desglosamos estos grupos de diversas maneras que permiten realizar comparaciones más matizadas. Dentro del grupo de *Visitantes Científicos*, desglosamos a los *Pasantes*, a los *Becarios* y a los que actúan como *Asesores* o mentores de otros. Dentro del grupo de *Colaboradores*, separamos a los colaboradores de la *Nómina Panameña* de *Colaboradores Federales/No Federales de SI*, y observamos cómo el *Salario*, el estatus de *Supervisor* y la función profesional pueden afectar a las respuestas.

Conclusiones: IDEA

⁴⁶ Cuando se trata de variables continuas, la "correlación" se refiere a la tendencia de las variables a desplazarse juntas, ya sea en la misma dirección o en direcciones opuestas. El concepto equivalente para las relaciones entre variables categóricas sin orden lógico (por ejemplo, Hombre/Mujer, Supervisor/No supervisor, País de Origen, Idioma Preferido, etc.) se suele designar como "asociación". La mayoría de las variables de esta encuesta son categóricas, aunque unas pocas (Edad, Tiempo en el STRI, Salario y Educación) son ordinales tal y como están redactadas. El conocido indicador estadístico R de Pearson, utilizado para el análisis de correlación de variables continuas, no es necesariamente apropiado para el análisis de variables categóricas, pero se han desarrollado varios indicadores estadísticos bien conocidos para este tipo de análisis. Utilizamos la V de Cramer en la mayoría de los casos; cuando se analizan asociaciones entre variables ordinales (por ejemplo, Edad y Tiempo en el STRI), utilizamos la rho de Spearman

⁴⁷ Aunque los estándares para evaluar la fuerza y relevancia de las asociaciones entre variables no son uniformes, un coeficiente de correlación de 0.2 o menos se consideraría débil en casi cualquier contexto. Véase la siguiente nota a pie de página.

⁴⁸ Estos se definen, de manera un tanto arbitraria, en términos del coeficiente de correlación V de Cramer, como sigue: ≤ 0.2 , **débil**; > 0.2 y ≤ 0.4 , **moderado**; > 0.4 , **fuerte**.

La afiliación no se relacionó significativamente con la percepción de las personas encuestadas respecto a que IDEA es valorada en el STRI (P2.3) o con la creencia de que su propia formación e identidad son valoradas en el STRI (P2.5).

Los *Colaboradores* eran menos *Positivos* que las *Visitas Científicas* (88% vs. 94%) cuando se les preguntó si valoraban personalmente IDEA en el entorno laboral (P2.2), pero esta conclusión podría carecer de interés práctico por dos razones. En primer lugar, aunque la diferencia era estadísticamente significativa, el nivel absoluto de respuestas *Positivas* entre *Colaboradores* seguía siendo bastante alto, casi nueve de cada diez. En segundo lugar, los *Colaboradores* no son más propensos a dar una respuesta *Negativa*; su menor nivel de respuestas *Positivas* se ve compensado por un mayor nivel de respuestas *Neutras*. Las respuestas *Negativas* resultaron insignificantes para ambos grupos: un 2% para los *Colaboradores* y un 1% para las *Visitas Científicas*.

Sin embargo, cuando se preguntó si las personas de todos los orígenes e identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI (P2.4), las diferencias eran más notables. Las *Visitas Científicas* eran considerablemente menos *Positivas* (51% vs. 67%) y más *Negativas* (29% vs. 17%) que los *Colaboradores*. (Véase la **Tabla 2.1**.)

Tabla 2.1: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Afiliación —IDEA

	Visitas Científicas	Colaboradores
P2.4 Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI.	51% <i>Positiva</i>	67% <i>Positiva</i>
	29% <i>Negativa</i>	17% <i>Negativa</i>

Conclusiones: Acoso y Comportamiento Inapropiado

Con respecto a si habían experimentado (P3.4) o presenciado (P3.5) un trato injusto, acoso u otro comportamiento inapropiado, no se encontraron diferencias significativas entre los *Colaboradores* y las *Visitas Científicas*. Sin embargo, cuando se les preguntó si creían que el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables habían sido un problema en el STRI en los últimos años (P3.3), los *Colaboradores* eran menos propensos a seleccionar "*No es un Problema*" (22% frente a 42%) y más propensos a seleccionar "*Un Problema Importante*" (34% frente a 21%).⁴⁹ (Véase la **Tabla 2.2**.)

**Tabla 2.2: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Afiliación-Comportamiento Inapropiado
Percepciones + Experiencias**

⁴⁹ Hay que considerar que la formulación de la pregunta ("en los últimos cinco años") puede afectar a estos resultados, ya que las *Visitas Científicas* suelen poseer una tenencia más breve en el STRI -en muchos casos, menos de cinco años- que los *Colaboradores*.

	Visitas Científicas	Colaboradores
P.3.3 En los últimos cinco años, ¿Cree usted que el trato injusto, el acoso y/u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI?	42% <i>No es un Problema</i>	22% <i>No es un Problema</i>
	21% <i>Problema Mayor</i>	34% <i>Problema Mayor</i>

A quienes indicaron que habían experimentado algún tipo de comportamiento inapropiado en el STRI y que posteriormente informaron que lo habían denunciado a alguien -un colega, un supervisor, un asesor, un administrador u oficina administrativa del STRI, o una oficina administrativa del SI- se les preguntó si la persona a la que denunciaron el incidente tomó con seriedad su preocupación (P3.12). Las *Visitas Científicas* eran menos propensas a responder "Sí" a esta pregunta que los *Colaboradores* (33% vs. 51%).⁵⁰ (Véase la **Tabla 2.3**).

Tabla 2.3: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Afiliación -¿Se Tomó Con Seriedad Su Informe?

	Visitas Científicas	Colaboradores
P3.12 ¿La(s) persona(s) o la(s) oficina(s) con la(s) que se comunicó acerca de la(s) conducta(s) o incidente(s) tomó(tomaron) con seriedad sus preocupaciones?	33% <i>Si</i>	51% <i>Si</i>

Entre las preguntas relacionadas con la presentación de informes, se observaron varias diferencias en las respuestas asociadas a la Afiliación de las personas encuestadas. La mayor parte de estos resultados pueden ser explicados en términos de una menor tenencia en el STRI (véase la sección de Asociaciones más adelante), y una presumible menor familiaridad con sus políticas y procesos administrativos, entre las *Visitas Científicas*. Los resultados se resumen en la **Tabla 2.4** de la página siguiente.

Cuando se les preguntó si sabían a dónde dirigirse en caso de **necesitar** denunciar un incidente de acoso u otro comportamiento inadecuado en el STRI (P3.14), *las Visitas Científicas* eran menos propensas que los *Colaboradores* a decir que sabrían exactamente a dónde dirigirse (12% vs. 50%), pero también eran más propensas a decir que podrían averiguarlo (59% vs. 29%). Sin embargo, esto último compensa completamente lo primero, ya que las *Visitas Científicas* son más propensas a decir que podrían tener dificultades para averiguarlo (15% frente a 8%).

Las *Visitas Científicas* también eran menos propensas que los *Colaboradores* a indicar que tenían conocimiento, antes de realizar la encuesta, de que podían denunciar los incidentes de acoso o

⁵⁰ Sin embargo, las *Visitas Científicas* no eran significativamente más propensas a responder "No" a esta pregunta. La diferencia se debe principalmente a un índice mucho mayor de respuestas "En algunos casos" entre las *Visitas Científicas* (35% frente al 15%).

comportamiento inapropiado a su supervisor/mentor/asesor/patrocinador (78% vs. 87%) o a la oficina de recursos humanos del STRI (66% vs. 85%) (P3.15).

Las *Visitas Científicas* eran menos propensas a responder "Sí" cuando se les preguntó si creían que su supervisor/mentor/asesor/patrocinador (72% vs. 84%), la dirección del STRI (54% vs. 66%) o la administración del STRI (51% vs. 59%) tomaría con seriedad una denuncia de acoso o comportamiento inapropiado (P3.16).⁵¹

Tabla 2.4: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Afiliación -Declaración de Acoso o Comportamiento Inapropiado

	Visitas Científicas	Colaboradores
P3.14 Si <i>necesitara</i> denunciar un incidente de acoso u otro comportamiento inapropiado en el STRI, ¿Qué afirmación le describiría mejor? <i>Sabría exactamente dónde acudir para denunciar.</i>	12% Marcado	50% Marcado
<i>Tendría dificultades para encontrar dónde ir a</i>	15% Marcado	8% Marcado
P3.15 Antes de esta encuesta, sabía... <i>que puede denunciar un problema como el acoso a mi supervisor/mentor/asesor o patrocinador</i>	78% Si	87% Si
<i>... que puede denunciar un asunto como el acoso a Recursos Humanos del STRI</i>	66% Si	85% Si
P3.16 Si informo de un problema de acoso a las siguientes personas, lo tomarán con seriedad: <i>Mi supervisor/mentor/asesor/ o patrocinador.</i>	72% Si	84% Si
<i>La dirección del STRI</i>	54% Si	66% Si
<i>La administración del STRI</i>	51% Si	59% Si

En cuanto a las sugerencias de mejoras, las *Visitas Científicas* son menos propensas que los *Colaboradores* a considerar que "la responsabilidad debe ser mayor cuando las personas tratan a otros injustamente" es una prioridad importante (69% vs. 82%) (P7.2).⁵² (Véase la **Tabla 2.5.**) (P7.2).

Tabla 2.5: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Afiliación — Áreas a Mejorar

⁵¹ En el caso de su supervisor/mentor/asesor/patrocinador y de la administración del STRI, las *Visitas Científicas* no eran significativamente más propensas a responder "No"; la diferencia se debía principalmente a un mayor índice de respuestas "No tengo certeza". Con respecto a la dirección del STRI, las *Visitas Científicas* (8%) eran significativamente más propensas a responder "No" que los *Colaboradores* (4%), pero la cifra absoluta para ambos grupos era baja.

⁵² El porcentaje de las *Visitas Científicas* que indicaron que *No Era una Prioridad o una Prioridad Baja* seguía siendo inferior en términos absolutos (8%, frente al 3% de los *Colaboradores*). La mayor parte de la diferencia se encuentra en la categoría de *Prioridad Moderada* (23% vs. 16%).

	Visitas Científicas	Colaboradores
P7.2 Por favor, valore la importancia de las siguientes medidas para garantizar que las personas en STRI sean tratadas de forma justa: <i>Mayor responsabilidad cuando las personas tratan a otras de forma injusta.</i>	69% Alta Prioridad	82% Alta Prioridad

Asociaciones de Variables Laborales y Demográficas ⁵³

La afiliación estaba asociada a otras características laborales y demográficas.

Las siguientes asociaciones eran **débiles**:

- **Ubicación Vulnerable:** Las *Visitas Científicas* eran más propensas que los *Colaboradores* a identificar una *Ubicación Vulnerable* como entorno laboral principal o habitual.
- **Género/Sexo:** Las *Visitas Científicas* son más propensas que los *Colaboradores* a identificarse como *Mujeres*.
- **LGBTQIA+:** Las *Visitas Científicas* eran más propensas que los *Colaboradores* a identificarse como *LGBTQIA+*.
- **Raza/Negra:** Las *Visitas Científicas* tenían menos probabilidades que los *Colaboradores* de identificarse como personas de *Raza Negra*.
- **Raza/Asiática:** Las *Visitas Científicas* eran más propensas que los *Colaboradores* a identificarse como *Asiáticas*.

Las siguientes asociaciones eran **moderadas**:

- **Edad:** Las *Visitas Científicas* tienden a ser más jóvenes que los *Colaboradores*.
- **Raza/Blanca:** Las *Visitas Científicas* eran más propensas que los *Colaboradores* a identificarse como *de raza blanca*.
- **Raza/Hispana:** Las *Visitas Científicas* eran menos propensas que los *Colaboradores* a identificarse como *de raza Hispana*.
- **Idioma:** Las *Visitas Científicas* eran más propensas que los *Colaboradores* a decir que preferían el *inglés*, y menos propensas a decir que preferían el *español* o que se sentían igualmente cómodas con ambos idiomas.

Las siguientes asociaciones eran **fuertes**:

- **Tiempo en el STRI:** Las *Visitas Científicas* tenían una fuerte tendencia a una menor tenencia en el STRI que los *Colaboradores*.

⁵³ El coeficiente de asociación es la V de Cramer. La fuerza de las asociaciones se define como sigue: ≤ 0.2 , **débil**; > 0.2 y ≤ 0.4 , **moderada**; > 0.4 , **fuerte**.

- **País de Origen:** Las *Visitas Científicas* tenían menos probabilidades que los Colaboradores de identificar a *Panamá* y más probabilidades de seleccionar a los *Estados Unidos*, a *Otro País de Latinoamérica* o a *Otro País No Latinoamericano*.
- **Educación:** Las *Visitas Científicas* tenían más probabilidades de tener un título de doctorado o ser estudiante de doctorado que los *Colaboradores*.

Estado de la Nómina: Nómina Panameña y Colaboradores Federales/No Federales SI

Se realizaron Tabulaciones Cruzadas para comparar a los *colaboradores de Nómina de Panamá* con los *colaboradores de SI Federal/ No Federal* en un conjunto limitado de preguntas clave de experiencia/opinión.

Resultados: Resumen

No parece existir ningún patrón consistente en que las personas encuestadas de *Nómina Panameña* respondan más favorablemente que las de *SI Federal/No Federal*, o viceversa. El único hallazgo estadísticamente consistente fue que las personas encuestadas por *SI Federal/No Federal* eran más propensas que las de *Nómina Panameña* (100% vs. 84%) a decir que valoran IDEA en el entorno laboral (P2.2).

Sin embargo, un problema técnico importante en este análisis fue que el grupo *SI Federal/No Federal* era relativamente pequeño (n=34). Esto significó que uno de los requisitos técnicos de la prueba estadística que utiliza el SOAR para marcar las diferencias entre los grupos a veces no se cumplió.⁵⁴ Incluso cuando se cumplía, el número reducido de personas encuestadas de *SI Federal/No Federal* significaba que las diferencias entre los grupos tenían que ser grandes para ser señaladas como significativas.

Pero incluso cuando se observan las respuestas de una manera más informal, no se detectan patrones consistentes. En algunos temas, las personas encuestadas de *Nómina Panameña* respondieron más favorablemente; en otros, lo hicieron los *Colaboradores de SI Federal/No Federal*; en otros, los resultados eran ambiguos; por ejemplo, los *colaboradores de Nómina Panameña* eran más propensos que los de *SI Federal/No Federal* a decir que el acoso "No es un Problema", pero también eran más propensos a decir que era un "Problema Mayor".

Asociaciones de Variables Laborales y Demográficas⁵⁵

La condición de *Nómina Panameña* se asoció con otras seis características laborales/demográficas. En la mayoría de los casos, estas asociaciones eran esperables; por

⁵⁴ SOAR utiliza el estadístico chi-cuadrado de Pearson para marcar las diferencias entre grupos. Se trata de una estadística no paramétrica basada en las diferencias entre los recuentos esperados (bajo la hipótesis nula de que no hay diferencias entre los grupos) y los recuentos reales en las celdas de la tabla de contingencia. La prueba chi-cuadrado supone que todas las celdas de la tabla de contingencia tienen recuentos esperados de al menos cinco.

⁵⁵ El coeficiente de asociación es la V de Cramer. La fuerza de las asociaciones se define como sigue: ≤ 0.2 , **débil**; > 0.2 y ≤ 0.4 , **moderada**; > 0.4 , **fuerte**.

ejemplo, los colaboradores de *Nómina Panameña* eran más propensos a citar a Panamá como su país de origen.

Tres asociaciones eran **moderadas**:

- **Raza/Blanca:** Los colaboradores de *Nómina Panameña* eran menos propensos que los colaboradores de *SI Federales/No Federales* a identificarse como de raza Blanca
- **Raza/Hispana:** Los colaboradores de *Nómina Panameña* eran más propensos a identificarse como de raza *Hispana*.
- **Estatus de Supervisión:** Los colaboradores de *Nómina Panameña* eran menos propensos a indicar que eran supervisores o que desempeñaban una función de dirección similar.

Tres asociaciones eran **fuertes**:

- **País de Origen:** Los colaboradores de *Nómina Panameña* eran más propensos a identificar a Panamá como su país de origen, y menos propensos a seleccionar a los Estados Unidos.
- **Idioma:** Los colaboradores de *Nómina Panameña* eran más propensos a decir que preferían el español y menos el inglés.
- **Educación:** Los colaboradores de *Nómina Panameña* eran menos propensos a tener un título de doctorado.

Becarios

Se realizaron tabulaciones cruzadas sobre un conjunto limitado de preguntas sobre experiencias y opiniones clave para los *Becarios*, el mayor subconjunto de las *Visitas Científicas*. En varias preguntas, los *Becarios* respondieron menos favorablemente que otras personas encuestadas.

Conclusiones: IDEA

La condición de *Becario* no se relacionó con el hecho de que las personas encuestadas valoren personalmente IDEA en el entorno laboral (P2.2) o perciban que IDEA se valora en el STRI (P2.3).

Sin embargo, cuando se les preguntó si las personas de todos los orígenes e identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI (P2.4), los *Becarios* eran considerablemente menos *Positivos* (40% vs. 61%) y más *Negativos* (39% vs. 21%) que otras personas encuestadas. Los *Becarios* también eran menos *Positivos* (61% vs. 72%) cuando se les preguntó si creen que su origen e identidad únicos son valorados en el STRI (P2.5), aunque la diferencia fue menos dramática que con P2.4 y los *Becarios* no eran más propensos a dar una respuesta *Negativa*. (Véase la **Tabla 3.1**.)

Tabla 3.1: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Becarios—IDEA

	Becarios	Otros
P2.4 Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI.	40% Positiva	61% Positiva

	39% <i>Negativa</i>	21% <i>Negativa</i>
P2.5 En el STRI se valoran mi trayectoria y mi identidad únicas.	61% <i>Positiva</i>	72% <i>Positiva</i>

Conclusiones: Acoso y Comportamiento Inapropiado

En tres preguntas de resumen clave relacionadas con el hecho de haber presenciado o experimentado un comportamiento inapropiado, injusto o de acoso, los *Becarios* respondieron de forma menos favorable que otras personas encuestadas.

Cuando se les preguntó si creían que el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables habían sido un problema en el STRI en los últimos años (P3.3), los *Becarios* eran más propensos a decir que eran un *Problema Menor o Moderado* (48% vs. 37%), aunque no eran significativamente más propensos a seleccionar un *Problema Mayor*.⁵⁶ Cuando se les preguntó si habían experimentado un trato injusto (P3.4), acoso u otro comportamiento inapropiado, los *Becarios* eran más propensos a decir "Sí" que las demás personas encuestadas (28% vs. 18%).⁵⁷ Cuando se les preguntó si habían sido testigos de casos de trato injusto, acoso u otro tipo de comportamiento inapropiado dirigido a diferentes grupos profesionales dentro del STRI (P3.5), los *Becarios* eran menos propensos que las demás personas encuestadas a decir que no habían sido testigos de ningún caso de este tipo (51% vs. 62%). (Véase la **Tabla 3.2.**)

**Tabla 3.2: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Becarios—Comportamiento Inapropiado
Percepciones + Experiencias**

	Becarios	Otros
P3.3 En los últimos cinco años, ¿Cree usted que el trato injusto, el acoso y/u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI?	48% <i>Menor/Moderado</i>	37% <i>Menor/Moderado</i>
P3.4 En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso y/u otros comportamientos inaceptables en STRI?	28% <i>Si</i>	18% <i>Si</i>
P3.5_6 <i>No he sido testigo de que alguien haya sufrido un trato injusto, acoso o cualquier otro comportamiento inaceptable en el STRI.</i>	51% <i>Marcado</i>	62% <i>Marcado</i>

Asociaciones de Variables Laborales y Demográficas⁵⁸

⁵⁶ Los *Becarios* eran ligeramente menos propensos a seleccionar tanto "No es un Problema" como "Un Problema Mayor"; en ninguno de los casos la diferencia era estadísticamente significativa. Nótese también que la formulación de la pregunta ("en los últimos cinco años") puede afectar a la interpretación de estos resultados, ya que aproximadamente tres cuartas partes de los *Becarios* llevaban cinco años o menos en el STRI.

⁵⁷ Una vez más, la redacción de la pregunta fue "en los últimos cinco años", lo que complicaba la interpretación para los *Becarios* que pasaron menos de cinco años en el STRI.

⁵⁸ El coeficiente de asociación es la V de Cramer. La fuerza de las asociaciones se define como sigue: ≤ 0.2 , **débil**; > 0.2 y ≤ 0.4 , **moderada**; > 0.4 , **fuerte**.

La condición de *Becario* estaba asociada a otras características laborales y demográficas.

Las siguientes asociaciones eran **débiles**:

- **Raza/Blanca:** Los *Becarios* eran más propensos que las otras personas encuestadas a identificarse como de raza Blanca.
- **Raza/Hispana:** Los *Becarios* eran menos propensos que las otras personas encuestadas a identificarse como de raza *hispana*.
- **Estatus de Mentor/Asesor:** Los *Becarios* eran más propensos que otras *Visitas Científicas* a ser mentores o asesores de otros.

Las siguientes asociaciones eran **moderadas**:

- **Años en STRI:** Los *Becarios* tienden a tener una menor tenencia en el STRI que las otras personas encuestadas.
- **Edad:** Los *Becarios* tienden a ser más jóvenes que las otras personas encuestadas.⁵⁹
- **País de Origen:** Los *Becarios* eran menos propensos a identificar a Panamá como su país de origen, y más propensos a seleccionar cualquier otro lugar: los Estados Unidos, un país Latinoamericano que no sea Panamá, o un país no Latinoamericano que no sea los Estados Unidos.
- **Idioma:** Los *Becarios* eran menos propensos a decir que preferían el español y más el inglés.

Una asociación era **fuerte**:

- **Educación:** Los *Becarios* eran más propensos a tener un título de doctorado o a ser estudiantes de doctorado que las demás personas encuestadas.

Pasantés

Se realizaron tabulaciones cruzadas sobre un conjunto limitado de preguntas clave sobre la experiencia/opinión de los *Pasantés*, el segundo mayor subconjunto de las *Visitas Científicas*.

Conclusiones: Resumen

La condición de *Pasante* no se asoció significativamente con las respuestas en ninguna de estas preguntas clave.

Por un lado, esto podría parecer inesperado, ya que los *Pasantés* podrían parecer uno de los grupos profesionales más vulnerables en el STRI y, por tanto, más propensos a tener problemas con la cultura organizacional o el comportamiento de los demás. Por ejemplo, tienden a ser más jóvenes y menos formados, y presumiblemente se encuentran en la parte inferior de la jerarquía organizacional en términos de tenencia y estatus.

⁵⁹ Sin embargo, hay que considerar que esta correlación sólo se da a partir de los 30 años. Los *Becarios* no tenían más probabilidades de tener menos de 30 años que las demás personas encuestadas.

En contra de estos factores está el breve tiempo que la mayoría de los *Pasantes* pasan en el STRI. Esto significa que hay menos oportunidades de observar o experimentar el acoso, el trato injusto o el comportamiento inadecuado, o incluso de conocer las preocupaciones de otras partes interesadas del STRI sobre estos asuntos.

Independientemente de los factores que puedan influir en las percepciones de los *Pasantes* sobre IDEA y el acoso en el STRI en un sentido u otro, el efecto neto parece ser neutro. La condición de *Pasante* no parece estar asociada con las respuestas a las preguntas clave.

Asociaciones de Variables Laborales y Demográficas⁶⁰

La condición de *Pasante* se asoció con otras características laborales y demográficas.

La mayoría de estas asociaciones eran **débiles**:

- **Ubicación Vulnerable:** Los *Pasantes* eran más propensos que las demás personas encuestadas a identificar un lugar vulnerable como entorno laboral principal o habitual.
- **Género/Sexo:** Los *Pasantes* eran más propensos a identificarse como Mujeres.
- **Discapacidad:** Los *Pasantes* eran más propensos a mencionar que tenían una discapacidad o una enfermedad crónica.
- **País de Origen:** Es menos probable que los *Pasantes* identifiquen a Estados Unidos como su país de origen, y levemente más probable que seleccionen un país Latinoamericano distinto de Panamá.
- **Raza/Blanca:** Los *Pasantes* eran menos propensos a identificarse como de raza blanca.
- **Raza/Hispana:** Los *Pasantes* eran más propensos a identificarse como de raza Hispana.
- **Idioma:** Los *Pasantes* eran más propensos a decir que preferían el español, y menos a decir que preferían el inglés.

Cuatro asociaciones eran **moderadas**:

- **Tiempo en el STRI:** Los *Pasantes* mostraron una tendencia a una menor tenencia en el STRI que las demás personas encuestadas.
- **LGBTQIA+:** Los *Pasantes* eran más propensos a identificarse como LGBTQIA+.
- **Estatus de Mentor/Asesor:** Los *Pasantes* eran menos propensos que otras Visitas Científicas a ser mentores o asesores de otros.
- **Educación:** Los *pasantes* tenían menos probabilidades de tener un título de doctorado.

Una asociación era **fuerte**:

- **Edad:** Los *pasantes* tienen una fuerte tendencia a ser más jóvenes que las demás personas encuestadas.

⁶⁰ El coeficiente de asociación es la V de Cramer. La fuerza de las asociaciones se define como sigue: ≤ 0.2 , **débil**; > 0.2 y ≤ 0.4 , **moderada**; > 0.4 , **fuerte**.

Nivel Salarial

A los *Colaboradores de Nómina Panameña* se les preguntó su nivel *Salarial*, que el SOAR recodificó en cuatro categorías: *menos de \$15,000*; *\$15,000-\$30,000*; *>\$30,000-\$45,000*; y *más de \$45,000*. Se realizaron Tabulaciones Cruzadas para estos niveles *Salariales* en un conjunto limitado de preguntas clave de experiencia/opinión.

Conclusiones: Resumen

Se observó evidencia de diferencias en las respuestas asociadas con el *Salario*. Sin embargo, surgieron problemas técnicos con las pruebas estadísticas similares a los discutidos anteriormente para las comparaciones de la *Nómina Panameña vs. SI Federal/No Federal*.

Considerando los problemas que plantean las pruebas estadísticas, el mensaje parece coherente y un tanto contraproducente. En los casos en los que parecía haber diferencias en las respuestas en función del nivel salarial, la pauta apuntaba a que las personas encuestadas de la categoría salarial más baja (menos de \$15,000) respondían más favorablemente que las de la categoría salarial más alta (más de \$45,000).

En las preguntas del Bloque 2 relativas al clima de IDEA en el STRI, eran frecuentes las violaciones de los supuestos para comprobar de forma fiable la significación estadística.⁶¹ No obstante, la inspección informal de las tablas de contingencia puso de manifiesto dos casos en los que es razonable concluir que las personas encuestadas de la categoría salarial más baja tenían más probabilidades de dar una respuesta Positiva que las de la categoría salarial más alta: P2.3 (73% vs. 54% *Positivo*) y P2.4 y (79% vs. 48% *Positivo*).

Dos de las preguntas del Bloque 3 que tratan sobre la experiencia y los testigos de comportamientos injustos, de acoso o inaceptables no tuvieron el problema de las pruebas estadísticas señaladas anteriormente. En ambos casos, se encontraron resultados significativos que mostraban el mismo patrón, con las personas encuestadas en el rango salarial más bajo respondiendo más favorablemente que las nivel más alto.

- En P3.3 (*En los últimos cinco años, ¿Cree usted que el trato injusto, el acoso y/u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI?*), el 45% de quienes se encuentran en el rango salarial más bajo seleccionaron *No es un Problema*, comparado con el 4% de quienes se encuentran en el rango más alto. A la inversa, el 24% de los que se encuentran en el rango más bajo seleccionaron *Problema Mayor*, en comparación con el 44% de los que se encuentran en la categoría más alta.
- P3.5 (*No he sido testigo de que alguien haya recibido un trato injusto, acoso o cualquier otro comportamiento inaceptable en el STRI*) fue marcado por el 76% de los que se encuentran en el rango salarial más bajo, vs. 22% de los que se encuentran en el más alto. (Véase la **Tabla 4.1**.)

⁶¹ El número de celdas de la tabla de contingencia con recuentos esperados <5 osciló entre tres (P2.3) y siete (P2.2).

Tabla 4.1: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Salarios —Comportamiento Inapropiado Percepciones + Experiencias

	Menos de \$15,000	Sobre \$45,000
P3.3. En los últimos cinco años, ¿Cree usted que el trato injusto, el acoso y/u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI?	45% <i>No es un Problema</i>	4% <i>No es un Problema</i>
	24% <i>Problema Mayor</i>	44% <i>Problema Mayor</i>
P3.5_6. <i>No he sido testigo de que alguien haya sufrido un trato injusto, acoso o cualquier otro comportamiento inaceptable en el STRI.</i>	76% <i>Marcado</i>	22% <i>Marcado</i>

También hay escasa evidencia - una vez más, complicada por problemas técnicos específicos de la pregunta con las pruebas estadísticas - de que aquellos en el rango salarial más alto eran más propensos a tomar medidas después de experimentar o ser testigos de un comportamiento injusto, de acoso o inapropiado. En la pregunta P3.10 (*¿Qué acción(es), si la hubo, tomó después de los comportamientos o incidentes que experimentó o presenció?*), sólo el 5% de los del rango salarial más alto seleccionó "No tomé ninguna acción", en comparación con el 36% de los del rango salarial más bajo.

En el resto de las preguntas del Bloque 3 y en la P7.2, hubo poca evidencia de diferencias claras en las respuestas en función del salario.

Asociaciones de Variables Laborales y Demográficas⁶²

El nivel salarial se asoció (o se correlacionó, en el caso de las variables ordinales) con una serie de otras características laborales/demográficas.

Una asociación era **débil**:

- **Ubicación Vulnerable:** Las personas encuestadas de los rangos *Salariales* más bajos y más altos eran más propensas que las de los rangos medios a seleccionar ubicación vulnerable como entorno laboral principal o habitual.

Cuatro asociaciones/correlaciones eran **moderadas**:

- **Tiempo en el STRI:** El nivel *salarial* estaba moderadamente correlacionado con los años en el STRI.⁶³

⁶² Salvo que se indique lo contrario, el coeficiente de asociación es la V de Cramer. La fuerza de las asociaciones/correlaciones se define como sigue: ≤ 0.2 , **débil**; >0.2 and ≤ 0.4 , **moderada**; >0.4 , **fuerte**. El análisis del *País de Origen* fue imposible de realizar debido al escaso número de personas encuestadas que seleccionaron un país distinto de Panamá.

⁶³ Correlación ordinal realizada con las variables originales (no recodificadas). El coeficiente de correlación (.398) es la rho de Spearman.

- **Edad:** El nivel *salarial* estaba moderadamente correlacionado con la edad.⁶⁴
- **Idioma:** Las personas encuestadas en el rango *Salarial* más bajo eran más propensas a decir que preferían el español, y menos a decir que se sentían igualmente cómodas al hablar tanto en inglés como en español. Las personas encuestadas en el rango más alto eran más propensas a decir que se sentían igualmente cómodas tanto en Inglés como en Español.
- **Educación:** El nivel *Salarial* estaba moderadamente correlacionado con el nivel educativo más alto.⁶⁵

Una asociación era **fuerte**:

- **Estatus de Supervisión:** El nivel *Salarial* estaba fuertemente asociado al estado de supervisión, ya que cada paso hacia arriba en el rango salarial (recodificado) se asociaba con un nivel sustancialmente más alto de las personas encuestadas que informaban del estado de supervisión o de una responsabilidad de gestión similar.⁶⁶

Estatus de Supervisor/Asesor

A los *Colaboradores* se les preguntó si ejercían como supervisores o tenían responsabilidades de gestión similares; nos referiremos a los que respondieron afirmativamente como *Supervisores*. Del mismo modo, a las *Visitas Científicas* se les preguntó si actuaban como asesores/mentores o en alguna función de supervisión similar con otras *Visitas Científicas*; nos referiremos a quienes lo hicieron como *Asesores*.

Trataremos estas dos comparaciones de grupos juntas (*Supervisores vs. No Supervisores* y *Asesores vs. No Asesores*), porque *Supervisores* y *Asesores* tienen un estatus similar entre los *Colaboradores* y las *Visitas Científicas*, respectivamente. Sus asociaciones con otras variables laborales y demográficas también eran similares.

Conclusiones: IDEA

Las respuestas de los *Supervisores* y los *No Supervisores* a las preguntas de la sección de IDEA no eran significativamente diferentes. Sin embargo, los *Asesores* eran notablemente menos favorables que los *No Asesores* en las preguntas de si IDEA se valora en STRI (P2.3) y si las personas de todos los orígenes e identidades tienen oportunidades equitativas en STRI (P2.4). (Véase la **Tabla 5.1**.)

Tabla 5.1: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Asesores —IDEA

	Asesores	No- Asesores

⁶⁴ Correlación ordinal realizada con las variables originales (no recodificadas). El coeficiente de correlación (.379) es la rho de Spearman.

⁶⁵ Correlación ordinal realizada sobre la variable salarial original (no recodificada) y la variable de educación de seis categorías (recodificada). El coeficiente de correlación (.342) es la rho de Spearman.

⁶⁶ Menos de \$15,000, 3%; \$15,000-\$30,000, 12%; >\$30,000-\$45,000, 50%; > \$45,000, 92%.

P2.3 La inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad se valoran en el STRI.	58% Positiva	72% Positiva
	26% Negativa	9% Negativa
P2.4 Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI.	38% Positiva	57% Positiva
	45% Negativa	23% Negativa

Conclusiones: Acoso y Comportamiento Inapropiado

Tanto *Supervisores* como *Asesores* tendían a responder menos favorablemente que sus respectivos grupos de comparación cuando se les preguntaba si creen que el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI (P3.3) y si han sido testigos de comportamientos inapropiados dentro de la comunidad del STRI (P3.5). Los *Asesores* también respondieron menos favorablemente que los *No-Asesores* cuando se les preguntó si habían experimentado personalmente un comportamiento injusto, de acoso o inapropiado en STRI (P3.4); en este caso, la diferencia entre los *Supervisores* y los *No-Supervisores* no fue significativa.⁶⁷ (Véase la **Tabla 5.2.**)

⁶⁷ Todos estos resultados deben considerarse en función de la asociación de moderada a fuerte entre la condición de *Supervisor/Asesor* y el *Tiempo en el STRI*, que se presenta en la sección de Asociaciones más adelante. Es decir, debido a que los *Supervisores* y *Asesores* tienden a tener una mayor tenencia en el STRI, en promedio simplemente tienen más probabilidades de presenciar o experimentar comportamientos inapropiados en el mismo.

Tabla 5.2: Tabulaciones Cruzadas Significativas entre Supervisor y Asesor—Comportamiento Inapropiado Percepciones + Experiencias

	Supervisores	No-Supervisores
P3.3. En los últimos cinco años, ¿Cree usted que el trato injusto, el acoso y/u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI? ⁶⁸	54% Problema Menor/Moderado	37% Problema Menor/Moderado
	11% No es un Problema	31% No es un Problema
P3.5_6 No he sido testigo de que alguien haya sufrido un trato injusto, acoso o cualquier otro comportamiento inaceptable en el STRI.	43% Marcado	66% Marcado
	Asesores	Non-Asesores
P3.3. En los últimos cinco años, ¿Cree usted que el trato injusto, el acoso y/u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI? ⁶⁹	33% Problema Mayor	16% Problema Mayor
	26% No es un Problema	49% No es un Problema
P3.4 En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso y/u otros comportamientos inaceptables en STRI?	28% Si	15% Si
P3.5_6 No he sido testigo de que alguien haya sufrido un trato injusto, acoso o cualquier otro comportamiento inaceptable en el STRI.	40% Marcado	69% Marcado

A las personas encuestadas que indicaron que habían presenciado o experimentado un comportamiento injusto, de acoso o inapropiado se les preguntó si habían tomado alguna medida, como denunciar el incidente a las autoridades del STRI o de la SI, confiado a un colega o enfrentado al agresor (P3.10). Tanto los *Supervisores* como los *Asesores* eran mucho más propensos que sus respectivos grupos de comparación a actuar en tales circunstancias. (Véase la **Tabla 5.3**, página siguiente)

A todas las personas encuestadas se les preguntó si creían que una denuncia de conducta inapropiada sería tomada en serio por las distintas autoridades de SI o STRI (P3.16). Los *Supervisores* y *Asesores* tenían casi la misma probabilidad que sus respectivos grupos de comparación de creer que su propio **supervisor/asesor/mentor** o el programa **Civil de SI** sí lo hicieran. Sin embargo, los *Supervisores* eran ligeramente más propensos que los *No-Supervisores* a creer que la **Dirección del STRI** se tomaría en serio esas preocupaciones (73% vs. 61%, "Sí"), mientras que los *Asesores* eran ligeramente menos propensos que los *No-Asesores* a creerlo

⁶⁸ Response rates for the *Major Problem* option were not significantly different for *Supervisors*.

⁶⁹ Response rates for the *Minor/Moderate Problem* option were not significantly different for *Advisors*.

(13% vs. 6%, "No")⁷⁰ Los *Asesores* también eran menos propensos que los *No-Asesores* a estar de acuerdo con que la **administración del STRI** tomaría en serio un informe de comportamiento inapropiado (19% vs. 7%, "No"); no hubo diferencias significativas entre los *Supervisores* y los *No-Supervisores* en esta pregunta. (Véase la **Tabla 5.3.**)

Tabla 5.3: Tabulaciones Cruzadas Significativas entre Supervisor y Asesor—Denunciar el Acoso o el Comportamiento Inapropiado⁷¹

	Supervisores	No-Supervisores
P3.10 ¿Qué medidas tomó, si es que tomó alguna, tras los comportamientos o incidentes que experimentó o presencié? <i>No tomé ninguna medida.</i>	5% <i>Marcado</i>	30% <i>Marcado</i>
P3.16 Si informo de un problema de acoso a las siguientes personas, se tomará en serio: <i>Dirección del STRI</i>	73% <i>Si</i>	61% <i>Si</i>
	Asesores	No-Asesores
P3.10 ¿Qué medidas tomó, si es que tomó alguna, tras los comportamientos o incidentes que experimentó o presencié? <i>No tomé ninguna medida.</i>	9% <i>Marcado</i>	26% <i>Marcado</i>
P3.16 Si informo de un problema de acoso a las siguientes personas, se tomará en serio: <i>Dirección del STRI</i>	13% <i>No</i>	6% <i>No</i>
<i>Administración del STRI (Recursos Humanos, Legal o Administración)</i>	19% <i>No</i>	7% <i>No</i>

Asociaciones de Variables Laborales y Demográficas⁷²

La condición de *Supervisor* y *Asesor* se asoció con muchas otras características laborales/demográficas, y los patrones de asociación eran bastante similares.

Las siguientes asociaciones eran **débiles**:

- **Género/Sexo:** Los *Supervisores* tenían más probabilidades de identificarse como *Hombre* y menos probabilidades de identificarse como *Mujer* en comparación con los *No Supervisores*. La misma asociación se mantiene entre los *Asesores* y los *No Asesores*.

⁷⁰ Obsérvese que la mayoría de las personas encuestadas que no seleccionaron "Sí" eligieron "No tengo certeza" en lugar de "No" en las opciones de la P3.16.

⁷¹ Las figuras para P3.10 son porcentajes de las personas encuestadas en cada grupo que previamente indicaron que habían experimentado un comportamiento inapropiado; las figuras para P3.16 representan a todas las personas encuestadas.

⁷² A menos que se indique lo contrario, el coeficiente de asociación es la V de Cramer: ≤ 0.2 , **débil**; > 0.2 y ≤ 0.4 , **moderada**; > 0.4 , **fuerte**.

- **Ubicación Vulnerable:** Los *Supervisores* eran más propensos que los *No Supervisores* a citar una ubicación vulnerable como entorno laboral principal o habitual. (No hubo una asociación significativa entre la condición de *Asesor* y la *Ubicación Vulnerable*).
- **Raza, Negra:** Los *Supervisores* eran menos propensos que los *No Supervisores* a identificarse como *de raza Negra*. (No hubo una asociación significativa entre la condición de *Asesor* y la de *raza Negra*).

Las siguientes asociaciones eran de **débiles a moderadas**:

- **Raza, Hispana:** Los *Supervisores* tenían menos probabilidades que los *No-Supervisores* de identificarse como de raza *Hispana/Latina* (asociación **débil**); los *Asesores* tenían menos probabilidades que los *No-Asesores* de identificarse como de raza *Hispana/Latina* (asociación **moderada**).

Las siguientes asociaciones **eran moderadas**:

- **Raza, Blanca:** Los *Supervisores* son más propensos que los *No Supervisores* a identificarse como de raza blanca. La misma asociación se mantiene entre los *Asesores* y los *No Asesores*.
- **Idioma:** Los *Supervisores* eran más propensos que los *No Supervisores* a seleccionar el *Inglés* como su idioma preferido, y menos propensos a seleccionar el *Español*. Los dos grupos tenían aproximadamente la misma probabilidad de seleccionar el *Español/Inglés*, bilingüe. Las mismas asociaciones se mantienen entre los *Asesores* y los *No Asesores*.
- **Estado de la Nómina:** Los *Colaboradores* que se identificaron como *Supervisores* tenían más probabilidades de ser *SI Federal/No Federal* ; los *No Supervisores* tenían más probabilidades de estar en la *Nómina Panameña*. (Esta pregunta no se aplicó a las Visitas Científicas).

Las siguientes asociaciones eran de **moderadas a fuertes**:

- **Tiempo en el STRI:** Los *Supervisores* eran más propensos que los *No-Supervisores* a tener una tenencia de más de cinco años en el STRI (asociación **moderada**). Los *Asesores* tenían más probabilidades que los *No Asesores* de tener una tenencia de más de cinco años en el STRI (asociación **fuerte**).
- **Edad:** Los *Asesores* tienen más probabilidades que los *No-Asesores* de tener más de 30 años y menos de tener 30 o menos (asociación **moderada**). Los *Supervisores* tenían más probabilidades que los *No Supervisores* de tener más de 50 años, y menos de tener 50 o menos (asociación **fuerte**).
- **País de Origen:** Los *Asesores* son más propensos que los *No Asesores* a seleccionar *Estados Unidos* u *Otro País No Latinoamericana* como su País de Origen, y menos propensos a seleccionar Panamá u *Otro País Latinoamericano* (asociación **moderada**). Los *Supervisores* eran más propensos que los *No-Supervisores* a seleccionar *Estados Unidos* como su País de Origen, y menos propensos a seleccionar Panamá (asociación **fuerte**).

Las siguientes asociaciones eran **fuertes**:

- **Educación:** Los *Supervisores* tenían más probabilidades que los *No-Supervisores* de tener un *Doctorado*. Los *Asesores* tienen más probabilidades que los *No Asesores* de tener un *Doctorado*.
- **Salario:** Entre los *Colaboradores de Nómina Panameña*, los *Supervisores* eran más propensos a seleccionar uno de los niveles salariales superiores, mientras que los *No Supervisores* eran más propensos a seleccionar uno de los niveles inferiores. (Esta pregunta no se aplicó a las *Visitas Científicas*).

Tiempo en STRI

Se preguntó a las personas encuestadas cuánto tiempo llevaban en el STRI. Las siete opciones de respuesta originales (< 3 meses; de 3 meses a 1 año; de 1 - 5 años; de 6 - 10 años; de 11 - 15 años; de 16 - 20 años; > 20 años) se recodificaron en tres para facilitar el análisis: < 1 año; 1-5 años; > 5 años. Nos referiremos a ellos respectivamente como *Corto plazo*, *Medio plazo* y *Largo plazo*.

En general, las personas encuestadas a *Corto Plazo* tienden a responder más favorablemente que las demás, y las de *Largo Plazo*, menos favorablemente. En las tablas, nos centramos en estos grupos; las personas encuestadas a *Medio Plazo* tienden a situarse entre ambos y no difieren significativamente de la media. Sin embargo, en los casos en los que se han encontrado resultados significativos para el grupo a *Medio Plazo*, éstos se señalan en el texto.

Conclusiones: IDEA

El *Tiempo en el STRI* no se asoció con el hecho de que las personas encuestadas valoren IDEA en el entorno laboral (P2.2). Sin embargo, en las otras tres preguntas sobre la percepción de IDEA, las personas encuestadas que trabajan a *Largo Plazo* tienden a responder menos favorablemente que las demás, y las que trabajan a *Corto Plazo*, más favorablemente.⁷³ (Véase la **Tabla 6.1**.)

Tabla 6.1: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Tiempo en el STRI—IDEA

	Corto Plazo	Largo Plazo
P2.3 La inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad se valoran en el STRI.	81% Positiva	62% Positiva
	7% Negativa	15% Negativa
P2.4 Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI.	67% Positiva	52% Positiva
	15% Negativa	31% Negativa
P2.5 En el STRI se valoran mi formación y mi identidad únicas.	77% Positiva	65% Positiva

⁷³ Los resultados de P2.5 eran estadísticamente significativos al nivel $p=0.10$ pero no al nivel $p=.05$. Cuando decimos que las respuestas de un determinado grupo se diferencian de las de "otros", el grupo de comparación son las otras dos categorías combinadas.

Conclusiones: Acoso y Comportamiento Inapropiado

Las respuestas de los grupos de *Corto Plazo* y *Largo Plazo* eran significativamente diferentes de las de los demás con respecto a si las personas encuestadas creen que el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI (P3.3), si han experimentado personalmente un comportamiento injusto, de acoso u otro comportamiento inadecuado en el STRI (P3.4) y si han sido testigos de un comportamiento inadecuado dentro de la comunidad del STRI (P3.5). En todos los casos, la mayor tenencia en el cargo se asoció con respuestas menos favorables.⁷⁴ (Véase la **Tabla 6.2.**)

A los que indicaron que habían experimentado algún tipo de comportamiento inapropiado en el STRI se les preguntó dónde había ocurrido (P3.7). Los únicos resultados significativos aquí eran que las personas encuestadas de *Corto Plazo* eran menos propensas a seleccionar "En las instalaciones del STRI" (57%, frente a 74% para cada uno de los otros grupos) y las personas encuestadas de *Largo Plazo* eran menos propensas a seleccionar "Durante el trabajo en terreno o en un sitio de investigación en terreno mientras estaban en STRI" (22%, frente a 33% y 41%, respectivamente, para las personas encuestadas de *Medio Plazo* y *Corto Plazo*).⁷⁵ (Véase la **Tabla 6.2.**)

Tabla 6.2: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Tiempo en el STRI—Comportamiento Inapropiado Percepciones + Experiencias⁷⁶

	Corto Plazo	Largo Plazo
P3.3 En los últimos cinco años, ¿Cree que el trato injusto, el acoso y/u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI? ⁷⁷	14% <i>Problema Mayor</i>	37% <i>Problema Mayor</i>
	59% <i>No es un Problema</i>	19% <i>No es un Problema</i>
P3.4 En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso y/u otros comportamientos inaceptables en STRI?	8% <i>Si</i>	27% <i>Si</i>

⁷⁴ Por definición, los que llevan más tiempo en el STRI simplemente han tenido más tiempo y probabilidad de presenciar o experimentar comportamientos inapropiados. Esto también puede ayudar a explicar el resultado posiblemente contradictorio de que, cuando se les preguntó si alguna vez habían sido tratados de manera inapropiada debido a su tiempo en el STRI (P3.6), las personas encuestadas a *Corto plazo* eran menos propensas (2%) a decir que lo habían hecho que las de *Medio* o *Largo plazo* (9% y 7%, respectivamente). Otra consideración para este último resultado es que no se conoce el momento en que se produjeron los incidentes; es posible que las personas encuestadas a *Medio* y *Largo Plazo* se refieran a incidentes ocurridos en el pasado, cuando eran más recientes en el STRI.

⁷⁵ En ambos casos, las tablas de contingencia globales eran significativamente diferentes de la hipótesis nula de ausencia de diferencias entre los grupos al nivel $p=0.10$, pero no al nivel $p=0.05$. En cuanto a las celdas individuales, las diferencias señaladas en el texto eran significativas al nivel $p=.05$.

⁷⁶ Las cifras para P3.7 son porcentajes de las personas encuestadas en cada grupo que indicaron previamente que habían experimentado un comportamiento inapropiado.

⁷⁷ Las personas encuestadas a *Corto Plazo* también eran significativamente menos propensas que las demás a decir *Problema Menor* o *Moderado*.

P3.5_6 <i>No he sido testigo de que alguien haya sufrido un trato injusto, acoso o cualquier otro comportamiento inaceptable en el STRI.</i>	78% Marcado	48% Marcado
P3.7 ¿Dónde tuvo lugar la(s) experiencia(s) de no ser bienvenido, sentirse incómodo o inseguro? <i>En las instalaciones del STRI (incluidos los laboratorios, las oficinas, etc.)</i>	57% Marcado	74% Marcado
<i>Durante el trabajo en terreno o el trabajo en un sitio de investigación en terreno mientras se está en el STRI</i>	41% Marcado	22% Marcado

A las personas encuestadas que indicaron que habían presenciado o experimentado un comportamiento injusto, de acoso o inapropiado se les preguntó si habían tomado alguna medida, como denunciar el incidente a las autoridades del STRI o de la SI, confiar en un colega o enfrentarse al ofensor (P3.10). Las personas encuestadas de *Largo Plazo* eran ligeramente menos propensas que las demás a decir que "No tomaron ninguna medida" (14%), y las de *Corto Plazo* eran ligeramente más propensas a hacerlo (28%). (Véase la **Tabla 6.3**, página siguiente.)

Se preguntó a todas las personas encuestadas si sabían dónde acudir en caso **de necesitar** denunciar un incidente de conducta inapropiada (P3.14). Las personas encuestadas de *Largo Plazo* eran ligeramente más propensas que los demás a seleccionar la opción de respuesta problemática "No denunciaría un incidente aunque conociera el proceso" (10%, vs. 4% de los demás grupos), pero eran ligeramente menos propensas a seleccionar la opción de respuesta problemática "No sabía que la denuncia de un incidente de acoso o comportamiento preocupante era una opción" (5%, vs. 9% y el 11%, respectivamente, de las personas encuestadas de *Medio y Corto Plazo*). (Véase la **Tabla 6.3**.)

A todas las personas encuestadas se les preguntó si creían que una denuncia de conducta inapropiada sería tomada en serio por las distintas autoridades de SI o STRI. Todos los grupos tenían la misma probabilidad de creer que su propio **supervisor/asesor/mentor** y la **dirección del STRI** lo harían. Sin embargo, los Colaboradores de *Largo Plazo* eran menos propensos que las personas encuestadas de *Corto Plazo* a creer que la **administración del STRI** lo haría (16% vs. 3%, "No").⁷⁸ (Véase **Tabla 6.3**.)

Tabla 6.3: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Tiempo en el STRI—Denunciar el Acoso o el Comportamiento Inapropiado⁷⁹

	Corto Plazo	Largo Plazo
P3.10 ¿Qué medidas, si las hubo, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o presenció? <i>No tomé ninguna medida</i>	28% Marcado	14% Marcado
P3.14 Si necesitara denunciar un incidente de acoso... ¿qué afirmación le describiría mejor? <i>No denunciaría un incidente, aunque conociera el proceso</i>	4% Marcado	10% Marcado

⁷⁸ Obsérvese que la mayoría de las personas encuestadas que no seleccionaron "Sí" eligieron "No tengo certeza" en lugar de "No" en las opciones de la P3.16.

⁷⁹ Las cifras de P3.10 representan los porcentajes de las personas encuestadas que indicaron previamente haber experimentado un comportamiento inadecuado. Las cifras de P3.14 y P3.16 representan a todas las personas encuestadas.

<i>No sabía que denunciar un incidente de acoso o comportamiento preocupante era una opción</i>	11% Marcado	5% Marcado
P3.16 Si informo de un asunto como el acoso a las siguientes personas, será tomado con seriedad: <i>Administración del STRI</i>	3% No	16% No

En lo que respecta a las sugerencias de mejora, las personas encuestadas de *Corto Plazo* son menos propensas que las de *Largo Plazo* a considerar que "una mayor responsabilidad cuando las personas tratan a otros injustamente" es una prioridad importante (65% frente a 81%).⁸⁰ (Véase la **Tabla 6.4**, página siguiente).

Tabla 6.4: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Afiliación — Áreas a Mejorar

	Corto Plazo	Largo Plazo
P7.2 Por favor, valore la importancia de las siguientes medidas para garantizar un trato justo a las personas en el STRI: <i>Mayor responsabilidad cuando las personas tratan a otras injustamente.</i>	65% Alta Prioridad	81% Alta Prioridad

Asociaciones de Variables Laborales y Demográficas⁸¹

El tiempo en el STRI se asoció con muchas otras características laborales/demográficas, y varias de estas asociaciones eran *fuertes*.

Las siguientes asociaciones eran **débiles**:

- **Estatus de Becario:** Las personas encuestadas a *Medio Plazo* eran más propensas a identificarse como *Becarios*; las encuestadas a *Largo Plazo* eran menos propensas a hacerlo.
- **Género/Sexo:** Las personas encuestadas de *Largo Plazo* eran menos propensas a identificarse como mujeres; las de *Corto Plazo* eran más propensas a hacerlo.
- **Estado LGBTQIA+:** Las personas encuestadas de *Corto Plazo* eran más propensas a identificarse como *LGBTQIA+*; las de *Largo Plazo*, menos.
- **Raza, Asiática:** Las personas encuestadas de *Corto Plazo* eran más propensas a identificarse como *Asiáticas*; las de *Largo Plazo*, menos.
- **Idioma:** Las personas encuestadas de *Corto Plazo* eran más propensas a identificar el *Inglés* como su idioma preferido.

⁸⁰ Sin embargo, el porcentaje de personas encuestadas que indicaron que *No Es Una Prioridad* o que era una *Prioridad Baja*, seguía siendo bajo (10% de las personas encuestadas a *Corto Plazo* y 4% de las personas encuestadas a *Largo Plazo*). El resto de las personas encuestadas seleccionaron una *Prioridad Moderada* (25% y 16% respectivamente). Este resultado coincide con la conclusión de que las *Visitas Científicas* son menos propensas que los *Colaboradores* a priorizar una mayor responsabilidad.

⁸¹ El coeficiente de asociación es la V de Cramer. Las asociaciones se definen como sigue: ≤ 0.2 , **débil**; > 0.2 y ≤ 0.4 , **moderada**; > 0.4 , **fuerte**.

Las siguientes asociaciones eran **moderadas**:

- **Estatus de Pasante:** Las personas encuestadas de *Corto Plazo* eran más propensas a identificarse como Pasantes; las de *Largo Plazo*, menos.
- **Salario:** Entre los colaboradores de la *Nómina Panameña*, hubo una correlación positiva **moderada** (casi **fuerte**) entre el *Tiempo en el STRI* y el *Salario*.⁸²
- **Estatus de Supervisor:** Los Colaboradores de *Largo Plazo* tenían más probabilidades de ser *Supervisores*.⁸³
- **País de Origen:** Las personas encuestadas de *Largo Plazo* eran más propensas a seleccionar *Panamá* como su país de origen y menos a seleccionar *Otro País No Latinoamericano*. Las personas encuestadas de *Corto Plazo* mostraron las asociaciones opuestas: es menos probable que seleccionen *Panamá* y más probable que seleccionen *Otro País No Latinoamericano*.

Las siguientes asociaciones eran **fuertes**:

- **Estatus de Asesor:** Las visitas científicas de *Largo Plazo* eran más propensas que el resto a decir que eran *Asesores*. Las Visitas Científicas de *Corto Plazo* eran menos propensas a hacerlo.
- **Edad:** Hubo una **fuerte** correlación positiva entre el *Tiempo en el STRI* y la *Edad*.⁸⁴
- **Educación:** Hubo una **fuerte** correlación positiva entre el *Tiempo en el STRI* y la *Educación*.⁸⁵

Género/Sexo

En concordancia con los resultados de anteriores encuestas del SOAR en este ámbito, Género/Sexo estaban fuertemente asociados con los patrones de respuesta. En muchas preguntas, las personas encuestadas *Mujeres* perciben la situación en el STRI de manera sustancialmente menos favorable que los *Hombres*.⁸⁶

Conclusiones: IDEA

Género/Sexo no fue asociado con el hecho de que las personas encuestadas valoren IDEA en el entorno laboral (P2.2), perciban que IDEA se valora en el STRI (P2.3) o crean que su propio origen e identidad se valoran en el STRI (P2.5). Existen pequeñas diferencias en estas preguntas, pero no son lo suficientemente pronunciadas como para ser consideradas estadísticamente

⁸² Correlación ordinal realizada con las variables originales (no recodificadas). El coeficiente de correlación (.398) es la rho de Spearman.

⁸³ El número de Colaboradores de *Corto Plazo* en el conjunto de datos era demasiado pequeño para analizar de forma fiable esta categoría en sí misma.

⁸⁴ Correlación ordinal realizada con las variables originales (no recodificadas). El coeficiente de correlación (.621) es la rho de Spearman.

⁸⁵ Correlación ordinal realizada sobre la variable original (no codificada) *Tiempo en el STRI* y la variable *Educación* de seis categorías (recodificada). El coeficiente de correlación (.959) es rho de Spearman.

⁸⁶ En la categoría No Binaria el número de respuestas fue demasiado bajo para realizar un análisis estadístico significativo.

significativas. Sin embargo, las mujeres eran significativamente menos *Positivas* (50% vs. 65%) y más *Negativas* (30% vs. 18%) cuando se les preguntó si las personas de todos los orígenes e identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI (P2.4). (Véase la **Tabla 7.1.**)

Tabla 7.1: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Género/Sexo —IDEA

	Mujer	Hombre
P2.4 Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI.	50% <i>Positiva</i>	65% <i>Positiva</i>
	30% <i>Negativa</i>	18% <i>Negativa</i>

Conclusiones: Acoso y Comportamiento Inapropiado

En las dos preguntas clave de resumen al principio del Bloque 3, *Hombres* y *Mujeres* personas encuestadas respondieron de forma muy diferente. Al preguntarles si creen que el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI en los últimos años (P3.3), las *mujeres* encuestadas eran menos propensas a seleccionar *No es un Problema* (29% frente a 41%) y más propensas a decir que eran un *Problema Mayor* (30% frente a 21%). Cuando se les preguntó si habían experimentado personalmente comportamientos injustos, de acoso o inaceptables en el STRI (P3.4), las *mujeres* encuestadas eran más propensas a decir que lo habían hecho (24% vs. 16%). (Véase la **Tabla 7.2.**)

Tabla 7.2: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Género/Sexo—Comportamiento Inapropiado Percepciones + Experiencias

	Mujer	Hombre
P3.3 En los últimos cinco años, ¿Cree usted que el trato injusto, el acoso y/u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI?	30% <i>Problema Mayor</i>	21% <i>Problema Mayor</i>
	29% <i>No es un Problema</i>	41% <i>No es un Problema</i>
P3.4 En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso y/u otros comportamientos inaceptables en STRI?	24% <i>Si</i>	16% <i>Si</i>

Casi una cuarta parte (22%) de las *Mujeres* encuestadas creen que han sido tratadas de forma inapropiada *por* su género (P3.6), en comparación con ninguno de los *Hombres*. (Véase la **Tabla 7.3.**)

Tabla 7.3: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Género/Sexo—Base del Comportamiento Inapropiado

	Mujer	Hombre
P3.6. Me sentí mal recibido, incómodo o inseguro, o me trataron injustamente a causa de mi género (incluye la expresión de género)	22% <i>Si</i>	0% <i>Si</i>

A quienes indicaron que habían experimentado algún tipo de comportamiento inapropiado en el STRI se les preguntó dónde había ocurrido (P3.7). En promedio, las *Mujeres* encuestadas seleccionaron más lugares que los *Hombres*; el 21% de los *Hombres* que habían experimentado o presenciado un comportamiento inapropiado seleccionaron más de un lugar, comparado con el 48% de las *Mujeres* que lo hicieron. Las *Mujeres* encuestadas también eran significativamente más propensas a indicar que la experiencia tuvo lugar durante el trabajo en terreno (34% vs. 19%). (Véase la **Tabla 7.4.**)

Tabla 7.4: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Género/Sexo—Ubicación del Comportamiento Inapropiado⁸⁷

	Mujer	Hombre
P3.7. ¿Dónde tuvo lugar la(s) experiencia(s) de no ser bienvenido, sentirse incómodo o inseguro? <i>Durante el trabajo en terreno o el trabajo en un sitio de investigación en terreno del STRI</i>	34% <i>Marcado</i>	19% <i>Marcado</i>

A quienes indicaron que habían experimentado o presenciado algún tipo de comportamiento inapropiado en el STRI también se les preguntó por el tipo específico de comportamiento, y si quien lo originó fue un supervisor (o una figura similar a la de un supervisor) (P3.8) o un no supervisor (P3.9). Las *Mujeres* encuestadas eran menos propensas a decir que nunca habían experimentado o presenciado "prejuicios de género" tanto de supervisores (45% vs. 65%) como de no supervisores (49% vs. 71%), y más propensas a decir que habían encontrado "prejuicios de género" más de una vez tanto de supervisores (46% vs. 29%) como de no supervisores (45% vs. 26%). Las *Mujeres* encuestadas también eran más propensas a decir que habían experimentado o presenciado "comentarios o acciones denigrantes relacionados con la identidad" e "invitaciones o presiones no deseadas para tener citas o sexo" por parte de personas no supervisoras. En las interacciones con los no supervisores, las *Mujeres* encuestadas eran más propensas a decir que habían experimentado "comentarios no deseados sobre el cuerpo de una persona" más de una vez.⁸⁸ (Véase la **Tabla 7.5.**)

⁸⁷ Las cifras representan el porcentaje de las personas encuestadas que indicaron previamente que habían experimentado un comportamiento inapropiado.

⁸⁸ La diferencia entre las respuestas de *Hombres* y *Mujeres* "Nunca" no fue estadísticamente significativa para este tipo de comportamiento.

Tabla 7.5: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Género/Sexo— Tipos de Comportamiento Inapropiado Experimentado + Presenciado⁸⁹

	Mujer	Hombre
P3.8 Prejuicios de género por parte de los supervisores o figuras similares	35% <i>Nunca</i>	55% <i>Nunca</i>
	46% <i>Más de una vez</i>	29% <i>Más de una vez</i>
P3.9 Prejuicios de género por parte de los no supervisores	49% <i>Nunca</i>	71% <i>Nunca</i>
	45% <i>Más de una vez</i>	26% <i>Más de una vez</i>
P3.9 Comentarios o acciones denigrantes relacionados con la identidad por parte de personas que no son supervisores.	48% <i>Nunca</i>	68% <i>Nunca</i>
	38% <i>Más de una vez</i>	25% <i>Más de una vez</i>
P3.9 Invitaciones o presiones no deseadas para tener citas o participar en actividades sexuales por parte de personas que no son supervisores.	73% <i>Nunca</i>	84% <i>Nunca</i>
P3.9 Comentarios no deseados sobre el cuerpo de una persona por parte de personas que no son supervisores.	31% <i>Más de una vez</i>	16% <i>Más de una vez</i>

Entre las preguntas sobre la denuncia de casos de acoso o comportamiento inadecuado, se observaron varias diferencias en las respuestas asociadas al Género/Sexo. Cuando se les preguntó si sabían dónde acudir si necesitaban denunciar un incidente de acoso u otro comportamiento inapropiado en el STRI, las *Mujeres* encuestadas eran más propensas que los *Hombres* a decir que no denunciarían un incidente, aunque conocieran el proceso (9% vs. 3%). Las *Mujeres* encuestadas también eran menos propensas que los *Hombres* a responder "Si" cuando se les preguntaba si creían que la administración superior del STRI tomaría en serio una denuncia de acoso o comportamiento inapropiado (54% vs. 65%).⁹⁰ (Véase la **Tabla 7.6**.)

Tabla 7.6: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Género/Sexo—Denunciar el Acoso o el Comportamiento Inapropiado

	Mujer	Hombre
P3.14 Si usted necesitara denunciar un incidente de acoso u otro comportamiento inapropiado en el STRI, ¿Qué afirmación le describiría mejor? No denunciaría un incidente, aunque conociera el proceso	9% <i>Marcado</i>	3% <i>Marcado</i>

⁸⁹ Las cifras representan el porcentaje de personas encuestadas que indicaron previamente que habían experimentado o presenciado un comportamiento inapropiado.

⁹⁰ Sin embargo, las *Mujeres* encuestadas no eran significativamente más propensas a responder "No" a esta pregunta. La diferencia se debe principalmente a un índice mucho mayor de respuestas "No tengo certeza" entre las *Mujeres* (40% frente al 30%).

P3.16 Si informo de un asunto como el acoso a las siguientes personas, será tomado con seriedad: *La dirección del STRI.*

54% *Si*

65% *Si*

Asociaciones de Variables Laborales y Demográficas⁹¹

Género/Sexo se asoció con una serie de otras características laborales/demográficas.

La mayoría de estas asociaciones eran **débiles**:

- **Tiempo en el STRI:** Las *Mujeres* encuestadas tienden a tener una menor tenencia en el STRI que los *Hombres*.
- **LGBTQIA+:** Las *Mujeres* encuestadas eran más propensas a identificarse como *LGBTQIA+*.
- **Estatus de Pasante:** Las *Mujeres* encuestadas se identifican más como *Pasantes* que los *Hombres*.
- **Estatus de Supervisor:** Las *Mujeres* colaboradoras tienen menos probabilidades de ser *Supervisores*.
- **Estatus de Asesor:** Las *Visitantes Científicas Mujeres* tenían menos probabilidades de ser *Asesores*.
- **País de Origen:** Las *Mujeres* encuestadas son más propensas a identificar a *Estados Unidos* como su *País de Origen*, y menos propensas a seleccionar a *Panamá* o a un país *No Latinoamericano* que no sea *Estados Unidos*.

Dos asociaciones eran **moderadas**:

- **Edad:** Las *Mujeres* encuestadas tienden a ser más jóvenes.
- **Educación:** Las *Mujeres* encuestadas son más propensas a identificar su nivel más alto de educación como estudiante de *Maestría/título* o estudiante de doctorado; sin embargo, las *Mujeres* son menos propensas a tener un título de doctorado.

Estado LGBTQIA+

El estado *LGBTQIA+* estaba fuertemente asociado a los patrones de respuesta. En muchas preguntas, las personas encuestadas por su estado *LGBTQIA+* percibían la situación en el STRI de forma menos favorable que el resto de las personas encuestadas.

Conclusiones: IDEA

El estado *LGBTQIA+* no se asoció a si las personas encuestadas valoran IDEA en el entorno laboral (P2.2). Sin embargo, en las otras tres preguntas sobre IDEA (P2.3, P2.4 y P2.5), las personas encuestadas *LGBTQIA+* respondieron de forma menos favorable que las demás. (Véase la **Tabla 8.1.**)

Tabla 8.1: Tabulaciones Cruzadas Significativas del Estado LGBTQIA+—IDEA

⁹¹ El coeficiente de asociación es la V de Cramer. Las asociaciones se definen como sigue: ≤ 0.2 , **débil**; > 0.2 y ≤ 0.4 , **moderada**; > 0.4 , **fuerte**.

	LGBTQIA+	Otras
P2.3 La inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad se valoran en el STRI.	52% Positiva	71% Positiva
	22% Negativa	10% Negativa
P2.4 Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI.	39% Positiva	60% Positiva
	46% Negativa	21% Negativa
P2.5 En el STRI se valoran mi formación y mi identidad únicas	54% Positiva	72% Positiva

Conclusiones: Acoso y Comportamiento Inapropiado

Al preguntarles si creen que el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI en los últimos años (P3.3), las personas encuestadas *LGBTQIA+* eran menos propensas a seleccionar *No es un Problema* (18% vs. 37%) y más propensas a seleccionar *Problema Mayor* (40% vs. 24%). Cuando se les preguntó si habían experimentado personalmente comportamientos injustos, de acoso o inaceptables en el STRI (P3.4), las personas encuestadas *LGBTQIA+* eran más propensas a decir que sí (29% vs. 20%).⁹² Y cuando se les preguntó si habían presenciado situaciones de ese tipo de comportamiento dirigidas a diferentes grupos profesionales dentro del STRI (P3.5), las personas *LGBTQIA+* eran menos propensas que otras encuestadas a decir que no habían presenciado a alguien que experimentara tales comportamientos (43% vs. 61%). (Véase **Tabla 8.2**, página siguiente).

⁹² El valor p fue de 0.053, ligeramente superior al criterio estándar de $p \leq 0.05$.

Tabla 8.2: Tabulaciones Cruzadas Significativas del Estado LGBTQIA+—Comportamiento Inapropiado Percepciones + Experiencias

	LGBTQIA+	Otras
P3.3. En los últimos cinco años, ¿Cree usted que el trato injusto, el acoso y/u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI?	40% <i>Problema Mayor</i>	24% <i>Problema Mayor</i>
	18% <i>No es un Problema</i>	37% <i>No es un Problema</i>
P3.4 En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso y/u otros comportamientos inaceptables en STRI?	29% <i>Si</i>	20% <i>Si</i>
P3.5_6 <i>No he sido testigo de que alguien haya sufrido un trato injusto, acoso o cualquier otro comportamiento inaceptable en el STRI</i>	43% <i>Marcado</i>	61% <i>Marcado</i>

Casi una de cada diez (9%) de las personas encuestadas LGBTQIA+ creía que había sido tratada de forma inapropiada debido a su orientación sexual (P3.6), en comparación con casi ninguna (< 1%) de las demás personas encuestadas.⁹³ (Véase la **Tabla 8.3.**)

Tabla 8.3: Tabulaciones Cruzadas Significativas del Estado LGBTQIA+—Base del Comportamiento Inapropiado

	LGBTQIA+	Otras
P3.6. Me sentí mal recibido, incómodo o inseguro, o me trataron injustamente por mi orientación sexual	9% <i>Si</i>	<1% <i>Si</i>

A los que indicaron que habían experimentado algún tipo de comportamiento inapropiado en el STRI se les preguntó dónde había ocurrido (P3.7). Las personas encuestadas *LGBTQIA+* eran significativamente más propensas a indicar que la experiencia tuvo lugar durante el trabajo en terreno (45% vs. 25%). (Véase la **Tabla 8.4.**)

Tabla 8.4: Tabulaciones Cruzadas Significativas del Estado LGBTQIA+—Ubicación del Comportamiento Inapropiado⁹⁴

	LGBTQIA+	Otras
P3.7. ¿Dónde tuvo lugar la(s) experiencia(s) de no ser bienvenido, sentirse incómodo o inseguro? <i>Durante el trabajo en terreno o el trabajo en un sitio de investigación en terreno del STRI</i>	45% <i>Si</i>	25% <i>Si</i>

⁹³ La celda clave de la tabla de contingencia (LGBTQIA+, "Si" al comportamiento inadecuado por motivos de orientación sexual) tenía un recuento esperado de <5, lo que hace que la prueba chi-cuadrado de significación estadística no sea fiable. Sin embargo, este hallazgo pasa la "prueba de sentido común" para un resultado significativo.

⁹⁴ Las cifras representan el porcentaje de las personas encuestadas que indicaron previamente que habían experimentado un comportamiento inapropiado.

Cuando se les preguntó sobre la denuncia de casos de acoso o comportamiento inadecuado, las personas encuestadas LGBTQIA+ confiaban menos en que su denuncia sería tomada en serio por su supervisor (mentor/asesor/patrocinador) (65% vs. 78%), por la dirección del STRI (41% vs. 61%) o por la administración del STRI (40% vs. 57%).⁹⁵ (Véase la **Tabla 8.5.**)

Tabla 8.5: Tabulaciones Cruzadas Significativas del Estado LGBTQIA+ — Denunciar el Acoso o el Comportamiento Inapropiado

	LGBTQIA+	Otras
P3.16: Si informo de un asunto como el acoso a las siguientes personas, será tomado con seriedad: <i>Mi supervisor, mentor, consejero o patrocinador.</i>	65% <i>Si</i>	78% <i>Si</i>
	29% <i>No tengo certeza</i>	17% <i>No tengo certeza</i>
<i>La dirección del STRI (ej., Director)</i>	41% <i>Si</i>	61% <i>Si</i>
<i>Administración del STRI (Recursos Humanos, Legal o Administración)</i>	40% <i>Si</i>	57% <i>Si</i>

Finalmente, cuando se les preguntó por los temas de formación que les gustaría que se impartieran a la comunidad STRI sobre IDEA/acoso, las personas encuestadas del colectivo *LGBTQIA+* eran menos propensas que las demás a decir que no era necesaria ninguna formación adicional (0% vs. 6%). Sin embargo, la importancia práctica de este resultado no está clara, ya que la cifra fue muy baja en ambos grupos.

Asociaciones de Variables Laborales y Demográficas⁹⁶

El estado LGBTQIA+ se asoció con una serie de otras características laborales/demográficas.

Cuatro de estas asociaciones eran **débiles**:

- **Tiempo en el STRI:** Las personas encuestadas *LGBTQIA+* mostraron una débil tendencia a una menor tenencia en el STRI.
- **Género/Sexo:** Las personas encuestadas *LGBTQIA+* eran más propensas a identificarse como Mujeres.
- **País de Origen:** *Las personas encuestadas LGBTQIA+ eran más propensas a identificar a Estados Unidos como su país de origen, y menos a seleccionar a Panamá.*
- **Idioma:** Los Colaboradores *LGBTQIA+* eran más propensos que otras personas encuestadas a preferir el *Inglés*, y menos a preferir el *Español*.

⁹⁵ Las personas encuestadas *LGBTQIA+* no eran significativamente más propensas en ninguno de estos casos a responder "No", es decir, que la denuncia no se tomaría en serio. La diferencia fue principalmente el resultado de un índice mucho mayor de respuestas "No tengo la seguridad", como se indica en la Tabla.

⁹⁶ El coeficiente de asociación es la V de Cramer. Las asociaciones se definen como sigue: ≤ 0.2 , **débil**; >0.2 y ≤ 0.4 , **moderada**; >0.4 , **fuerte**.

Dos de estas asociaciones eran **moderadas**:

- **Pasante:** *Las personas encuestadas LGBTQIA+ eran más propensas a identificarse como Pasantes.*
- **Edad:** *Las personas encuestadas LGBTQIA+ solían ser más jóvenes que el resto de las personas encuestadas.*

Edad

Para facilitar el análisis, el SOAR recodificó la variable de edad de la encuesta en tres categorías: *Menor* (<=30); *Media* (31-50); y *Mayor* (>50). A menos que se especifique lo contrario, el análisis que sigue se basa en esta variable recodificada.

En concordancia con los resultados de otras encuestas del SOAR en este ámbito, la edad se asoció con las respuestas a muchas preguntas de experiencia/opinión. Sin embargo, el patrón de diferencias relacionadas con la Edad no fue el mismo que el que el SOAR ha encontrado en encuestas similares. Los resultados de otras unidades del SI mostraban sistemáticamente que las personas *Menores* respondían menos favorablemente que las *Mayores*, y que las personas encuestadas *Medias* se encontraban en un punto intermedio. Este patrón no se mantuvo en la encuesta del STRI. En la mayoría de los casos, fue la categoría *Media* la que dio las respuestas menos favorables. En algunos casos, las personas encuestadas de menor edad eran el grupo más optimista, aunque esta pauta no fue tan generalizada como la negatividad de las personas encuestadas de edad *Media*.

Conclusiones: IDEA

La Edad no se asoció con el hecho de que las personas encuestadas valoren IDEA en el entorno laboral (P2.2). Sin embargo, las diferencias sí aparecieron en las otras tres preguntas sobre la percepción de IDEA (P2.3, P2.4 y P2.5), y las personas encuestadas de edad *Media* respondieron menos favorablemente que otras. (Véase la **Tabla 9.1.**)

Tabla 9.1: Tabulaciones Cruzadas Significativas de la Edad —IDEA

	Menor	Media	Mayor
P2.3 La inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad se valoran en el STRI.	77% Positiva	65% Positiva	69% Positiva
	8% Negativa	14% Negativa	8% Negativa
P2.4 Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI.	20% Negativa	31% Negativa	14% Negativa
P2.5 En el STRI se valoran mi formación y mi identidad únicas	78% Positiva	66% Positiva	71% Positiva

Conclusiones: Acoso y Comportamiento Inapropiado

Las personas encuestadas de edad *Media* también respondieron menos favorablemente cuando se les preguntó si creían que el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables habían sido un problema en el STRI (P3.3). Fueron menos propensos a seleccionar *No es un Problema* y más propensos a seleccionar *Problema Mayor*. En esta pregunta, las personas encuestadas *Menores* tendieron a ser las más optimistas.

No hubo diferencias significativas relacionadas con la edad en la pregunta de si las personas encuestadas habían experimentado personalmente comportamientos injustos, de acoso o inaceptables en el STRI (P3.4). Sin embargo, cuando se les preguntó si habían sido testigos de este tipo de comportamientos dentro de la comunidad del STRI (P3.5), las personas encuestadas de edad *Media* volvieron a responder de forma menos favorable que las demás; eran menos propensas a decir que no habían sido testigos de algún caso de este tipo. (Véase la **Tabla 9.2**.)

**Tabla 9.2: Tabulaciones Cruzadas Significativas de la Edad — Comportamiento Inapropiado
Percepciones + Experiencias**

	Menor	Media	Mayor
P3.3 En los últimos cinco años, ¿Cree usted que el trato injusto, el acoso y/u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI?	18% <i>Problema Mayor</i>	32% <i>Problema Mayor</i>	23% <i>Problema Mayor</i>
	44% <i>No es un Problema</i>	30% <i>No es un Problema</i>	35% <i>No es un Problema</i>
P3.5_6 <i>No he sido testigo de que alguien haya sufrido un trato injusto, acoso o cualquier otro comportamiento inaceptable en el STRI.</i>	65% <i>Marcado</i>	56% <i>Marcado</i>	64% <i>Marcado</i>

Es preciso señalar que no hubo diferencias significativas entre los grupos de edad en cuanto a la pregunta de si las personas encuestadas consideraban que habían sido tratadas de forma inadecuada *debido* a su edad (P3.6). La cifra absoluta de percepciones de prejuicios por edad entre las personas encuestadas también fue baja (alrededor del 4%). La suma de estos resultados sugiere que la discriminación por motivos de edad no es un problema importante en el STRI y, en la medida en que lo es, no se manifiesta claramente en un sentido (contra las personas mayores) o en el otro (contra las personas menores)

Entre las preguntas sobre la denuncia de casos de acoso o comportamiento inapropiado, se encontraron varias diferencias en las respuestas asociadas a la edad. A los que indicaron que habían experimentado algún tipo de comportamiento inapropiado en el STRI se les preguntó dónde había ocurrido (P3.7). En esta pregunta, las personas encuestadas *Mayores* eran menos propensas a indicar que la experiencia tuvo lugar durante el trabajo en terreno. Para otros lugares, las respuestas eran similares entre los grupos de edad. (Véase la **Tabla 9.3**, página siguiente.)

Tabla 9.3: Tabulaciones Cruzadas Significativas de la Edad — Comportamiento Inapropiado Percepciones + Experiencias⁹⁷

	Menor	Media	Mayor
P3.7 ¿Dónde tuvo lugar la(s) experiencia(s) de no ser bienvenido, sentirse incómodo o inseguro? <i>Durante el trabajo en terreno o el trabajo en un sitio de investigación en terreno del STRI</i>	35% Marcado	33% Marcado	11% Marcado

Los resultados de P3.10 sugieren que la tendencia a denunciar casos de acoso o comportamiento inadecuado aumentó con la edad entre los que presenciaron o experimentaron un comportamiento inadecuado. (Véase la **Tabla 9.4.**)

Tabla 9.4: Tabulaciones Cruzadas Significativas de la Edad — Denunciar el Acoso o el Comportamiento Inapropiado⁹⁸

	Menor	Media	Mayor
P3.10 ¿Qué medidas, si las hubo, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o presenció? <i>No tomé ninguna medida</i>	27% Marcado	19% Marcado	10% Marcado

A los que indicaron que habían denunciado un caso de comportamiento inapropiado a un colega, supervisor, asesor/mentor, administrador del STRI o recurso de SI se les preguntó posteriormente si la persona a la que habían denunciado había tomado en serio sus preocupaciones (P3.12). El patrón de respuestas no fue sencillo, pero si se observan las respuestas "Sí" de forma aislada, las personas encuestadas *Mayores* respondieron más favorablemente que las *Menores* o las *Medias*.⁹⁹ (Véase la **Tabla 9.5.** página siguiente.)

⁹⁷ Las cifras representan los porcentajes de las personas encuestadas en cada grupo que indicaron previamente que habían experimentado un comportamiento inadecuado (no de todas las personas encuestadas).

⁹⁸ Las cifras representan los porcentajes de las personas encuestadas en cada grupo que indicaron previamente que habían experimentado o presenciado un comportamiento inapropiado; $p = 0.064$.

⁹⁹ Mientras las personas encuestadas *Menores* y *Medias* eran menos propensas a seleccionar "Sí" que las *Mayores*, las *Menores* eran más propensas a seleccionar "No", mientras las *Medias* eran más propensas a seleccionar "En algunos casos". Es posible que esta diferencia refleje el hecho de que las personas encuestadas *Menores* -que tenían menos probabilidades de denunciar un incidente y que normalmente han pasado menos tiempo en el STRI- eran menos propensas a realizar múltiples denuncias. Sin embargo, esto no puede determinarse fácilmente con los datos recopilados.

Tabla 9.5: Tabulaciones Cruzadas Significativas de la Edad — Denunciar el Acoso o el Comportamiento Inapropiado¹⁰⁰

	Menor	Media	Mayor
P3.12 ¿La(s) persona(s) o la(s) oficina(s) a la(s) que le comunicó la(s) conducta(s) o incidente(s) tomó(n) en serio su preocupación?	47% <i>Si</i>	41% <i>Si</i>	68% <i>Si</i>
	29% <i>No</i>	12% <i>No</i>	19% <i>No</i>
	24% <i>En Algunos Casos</i>	47% <i>En Algunos Casos</i> ¹⁰¹	13% <i>En Algunos Casos</i>

El resto de las preguntas se realizaron a todas las personas encuestadas, y no sólo a las que presenciaron, experimentaron o denunciaron conductas inapropiadas.

Cuando se les preguntó si sabían dónde acudir en caso de **necesitar** notificar un incidente (P3.14), las personas encuestadas *Mayores* eran las más propensas a decir que sabrían exactamente dónde acudir, aunque esto puede reflejar simplemente su mayor antigüedad media en el STRI. Alrededor del 14% de las personas encuestadas *Menores* y de los de edad *Media* dijeron que podrían tener dificultades para averiguar cómo hacer una denuncia, lo que es más alto que el 7% de las personas encuestadas *Mayores*, pero sigue siendo relativamente bajo en términos absolutos¹⁰². Asimismo, las personas encuestadas *Mayores* eran más propensas a saber que los incidentes podían ser denunciados a la oficina de recursos humanos del STRI (93%), pero la cifra era alta para todos los grupos (75% para *Menores*, 79% para los de edad *Media*).

Las personas encuestadas *Mayores* eran ligeramente más propensas a responder "Sí" cuando se les preguntó si la **dirección del STRI** se tomaría en serio una denuncia de comportamiento inapropiado; las personas encuestadas de edad *Media* eran ligeramente más propensas a responder "No".¹⁰³ Las personas encuestadas de edad *Media* también eran menos propensas que las demás a creer que la **administración del STRI** se tomaría en serio una denuncia de este tipo. (Véase la **Tabla 9.6**.)

¹⁰⁰ Las cifras representan los porcentajes de las personas encuestadas en cada grupo que indicaron previamente que habían experimentado/presenciado y denunciado un comportamiento inapropiado.

¹⁰¹ Obsérvese que codificamos por colores un mayor índice de "En Algunos Casos" como negativo/rojo, aunque a diferencia de Si/no, esta respuesta no es inequívocamente positiva o negativa.

¹⁰² No hubo diferencias significativas entre los grupos -y la cifra absoluta fue baja en todos los casos- en relación con el tema que podría suscitar cierta preocupación: "No denunciaría un incidente, aunque conociera el proceso".

¹⁰³ Obsérvese que, en todos los grupos de edad, la mayoría de los que no seleccionaron "Sí" eligieron "No tengo certeza" en lugar de "No". Las tasas de respuesta de "No tengo certeza" eran similares en todos los grupos.

Tabla 9.6: Tabulaciones Cruzadas Significativas de la Edad —Denunciar el Acoso o el Comportamiento Inapropiado

	Menor	Media	Mayor
P3.16 Si informo de un asunto como el acoso a las siguientes personas, será tomado con seriedad: <i>La dirección del STRI (ej., Director)</i>	60% Si	55% Si	68% Si
	5% No	9% No	3% No
P3.16 Si informo de un asunto como el acoso a las siguientes personas, será tomado con seriedad: <i>Administración del STRI (Recursos Humanos, Legal o Administración)</i>	60% Si	49% Si	60% Si
	7% No	14% No	7% No

Asociaciones de Variables Laborales y Demográficas¹⁰⁴

La edad estaba asociada a muchas otras características laborales y demográficas, y en algunos casos de forma pronunciada.

Las tres asociaciones siguientes eran **débiles**:

- **Ubicación Vulnerable:** Las personas encuestadas *Menores* son más propensos que los de edad *Media* a seleccionar una ubicación vulnerable como entorno laboral principal o habitual; los de edad *Media* son más propensos que los *Mayores*.
- **Raza, Blanca:** Las personas encuestadas *Menores* eran menos propensas que las de edad *Media* a identificarse como Blancas; las de edad *Media* eran menos propensas a hacerlo que las *Mayores*.
- **Raza, Hispana:** Las personas encuestadas *Menores* eran más propensas que las de edad *Media* a identificarse como de raza *Hispana*; las de edad *Media* eran más propensas que las *Mayores*.

Las siguientes seis asociaciones eran **moderadas**:

- **Estatus de Becario:** Las personas encuestadas de edad *Media* eran más propensos a identificarse como Becarios que las personas encuestadas *Menores*; las personas encuestadas *Menores* eran más propensos a hacerlo que las personas encuestadas *Mayores*.

¹⁰⁴ A menos que se indique lo contrario, el coeficiente de asociación es la V de Cramer. Las asociaciones se definen como sigue: <=0.2, **débil**; >0.2 and <=0.4, **moderada**; >0.4, **fuerte**.

- **Salario:** La edad y el salario estaban moderadamente correlacionados (positivamente).¹⁰⁵
- **Estatus de Asesor/Mentor:** Tanto las personas encuestadas *Mayores* como las de edad *Media* tenían más probabilidades de ser asesores que las *Menores*.
- **Género/Sexo:** Las personas encuestadas *Menores* tenían más probabilidades de identificarse como *Mujeres* que las Personas de Edad *Media*; las personas de edad *Media* tenían más probabilidades de hacerlo que las personas *Mayores*.
- **Estado LGBTQIA+:** Las personas encuestadas *Menores* eran más propensas a identificarse como *LGBTQIA+* que las de edad *Media*; las de edad *Media* eran más propensas a hacerlo que las *Mayores*.
- **Educación:** La edad y el nivel educativo estaban moderadamente correlacionados (positivamente).¹⁰⁶

Las siguientes tres asociaciones eran **Fuertes**:

- **Estatus de Pasante:** Las personas encuestadas *Menores* tenían más probabilidades de ser Pasante que las otras.¹⁰⁷
- **Estatus de Supervisor:** Las personas encuestadas *Mayores* tenían más probabilidades de ser supervisores que las de edad *Media*; las de edad *Media* tenían más probabilidades de ser supervisores que las *Menores*.
- **Tiempo en el STRI:** La Edad y el Tiempo en el STRI estaban fuertemente correlacionados (positivamente).¹⁰⁸

Discapacidad o Enfermedad Crónica

La encuesta preguntaba a las personas encuestadas si tenían una discapacidad visible (por ejemplo, problemas de movilidad), una discapacidad invisible (por ejemplo, un problema cognitivo) o una enfermedad crónica que afectara a su capacidad para trabajar. El número de respuestas en cada una de estas categorías era demasiado bajo para realizar un análisis estadístico significativo, por lo que las tres categorías se combinaron en una sola variable, que llamaremos *Discapacidad+* por comodidad.

La *Discapacidad+* se asoció con las respuestas a una serie de preguntas de experiencia/opinión, incluyendo la mayoría de las preguntas de resumen al principio de la encuesta. En todos los casos, las personas encuestadas con *Discapacidad+* respondieron de forma menos favorable que las demás.

¹⁰⁵ Correlación ordinal realizada con las variables originales (no recodificadas). El coeficiente de correlación (.379) es la rho de Spearman.

¹⁰⁶ Correlación ordinal realizada sobre la variable original (no recodificada) Edad y la variable recodificada Educación. El coeficiente de correlación (.274) es rho de Spearman.

¹⁰⁷ Las personas encuestadas de edad *Media* también son más propensas a ser pasantes que las *Mayores*, pero en ambos casos las cifras absolutas son muy bajas: 7% frente a 0%, en comparación con el 42% de las personas encuestadas *Menores*.

¹⁰⁸ Correlación ordinal realizada con las variables originales (no recodificadas). El coeficiente de correlación (.584) es rho de Spearman.

Conclusiones: IDEA

La *Discapacidad+* no se asoció con el hecho de que las personas encuestadas valoraran IDEA en el entorno laboral (P2.2) o sintieran que su propia procedencia e identidad eran valoradas en el STRI (P2.5). Sin embargo, las diferencias se manifestaron en las otras dos preguntas sobre la percepción de IDEA, y las personas encuestadas con *Discapacidad+* respondieron menos favorablemente que las demás. (Véase la **Tabla 10.1.**)

Tabla 10.1: Tabulaciones Cruzadas Significativas de la Discapacidad+—IDEA

	Discapacidad+	Otras
P2.3 La inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad se valoran en el STRI.	48% <i>Positiva</i>	72% <i>Positiva</i>
	26% <i>Negativa</i>	9% <i>Negativa</i>
P2.4 Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI.	38% <i>Negativa</i>	23% <i>Negativa</i>

Conclusiones: Acoso y Comportamiento Inapropiado

Las personas encuestadas con *Discapacidad+* respondieron menos favorablemente que el resto cuando se les preguntó si creían que el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables habían sido un problema en el STRI (P3.3); era menos probable que seleccionaran *No es un Problema* (19% vs. 37%) y más probable que seleccionaran *Problema Mayor* (46% vs. 23%). Las personas encuestadas con *Discapacidad+* también eran más propensas (41% vs. 18%) a decir que habían experimentado personalmente comportamientos injustos, de acoso u otros inaceptables en el STRI (P3.4). Cuando se les preguntó si habían presenciado este tipo de comportamiento dentro de la comunidad del STRI (P3.5), las personas encuestadas con *Discapacidad+* respondieron nuevamente de forma menos favorable que los demás; eran menos propensos a decir que no habían presenciado a alguien experimentando tales cosas (43% vs. 61%). (Véase la **Tabla 10.2.**)

Tabla 10.2: Tabulaciones Cruzadas Significativas de la Discapacidad+—Comportamiento Inapropiado Percepciones + Experiencias

	Discapacidad+	Otras
P3.3 En los últimos cinco años, ¿Cree usted que el trato injusto, el acoso y/u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI?	46% <i>Problema Mayor</i>	23% <i>Problema Mayor</i>
	19% <i>No es un Problema</i>	37% <i>No es un Problema</i>

P3.4 En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso y/u otros comportamientos inaceptables en STRI?	41% <i>Si</i>	18% <i>Si</i>
P3.5_6 <i>No he sido testigo de que alguien haya sufrido un trato injusto, acoso o cualquier otro comportamiento inaceptable en el STRI.</i>	43% <i>Marcado</i>	61% <i>Marcado</i>

Sin embargo, el porcentaje del grupo de *Discapacidad+* que se sintió tratado de forma inadecuada a causa de su discapacidad o enfermedad fue relativamente bajo, alrededor del 7% (P3.6).

A los que indicaron que habían experimentado algún tipo de comportamiento inapropiado se les preguntó dónde había ocurrido (P3.7). En esta pregunta, las personas encuestadas con *Discapacidad+* parecían ser más propensas que las demás (21% vs. 8%) a indicar que había tenido lugar fuera de las instalaciones por razones distintas al trabajo en terreno -conferencias, enseñanza, consultoría, etc.¹⁰⁹ En cuanto a otros lugares, las respuestas eran similares para *Discapacidad+* y las demás personas encuestadas.

Cuando se les preguntó si sabían dónde acudir si **necesitaban** denunciar un incidente (P3.14), las personas encuestadas con *Discapacidad+* parecían más propensas a indicar que no denunciarían un incidente aunque conocieran el proceso (15% vs. 5%), aunque la cifra absoluta seguía siendo relativamente baja.¹¹⁰ En relación con esto, las personas encuestadas con *Discapacidad+* indicaron un mayor escepticismo sobre si una denuncia de comportamiento injusto, acosador o inapropiado sería tomada en serio por las autoridades del STRI, incluyendo a su propio supervisor/asesor/mentor (59% vs. 78%), la dirección del STRI, (42% vs. 60%), y la administración del STRI (36% vs. 56%).¹¹¹ (Véase la **Tabla 10.3.**)

Tabla 10.3: Tabulaciones Cruzadas Significativas de la Discapacidad+—Denunciar el Acoso o el Comportamiento Inapropiado

	Discapacidad+	Otras
P3.14 Si usted necesitara denunciar un incidente de acoso u otro comportamiento inapropiado en el STRI, ¿Qué afirmación le describiría mejor? <i>No denunciaría un incidente, aunque conociera el proceso</i>	15% <i>Marcado</i>	5% <i>Marcado</i>
P3.16 Si informo de un asunto como el acoso a las siguientes personas, será tomado con seriedad: <i>Mi supervisor/asesor/mentor o patrocinador</i>	59% <i>Si</i>	78% <i>Si</i>
	15% <i>No</i>	4% <i>No</i>

¹⁰⁹ Decimos "parecía" porque las cifras eran pequeñas y el análisis estadístico debe ser calificado. El valor p era ligeramente superior a 0,05 (0,059), y la celda clave de la tabla de contingencia tenía un recuento esperado < 5.

¹¹⁰ La celda correspondiente de la tabla de contingencia tenía un recuento esperado < 5 (4.2).

¹¹¹ Obsérvese que la mayoría de las personas encuestadas que no seleccionaron "Sí" eligieron "No tengo certeza" en lugar de "No".

La dirección del STRI (ej., Director)	42% Si	60% Si
Administración del STRI (Recursos Humanos, Legal o Administración)	36% Si	56% Si

Asociaciones de Variables Laborales y Demográficas¹¹²

La *Discapacidad+* se asoció con un pequeño número de otras características laborales/demográficas. Todas estas asociaciones eran **débiles**:

- **Estatus de Pasante:** Las personas encuestadas con *Discapacidad +* tenían más probabilidades de ser *Pasantes* que las demás.
- **Estado LGBTQIA+:** Las personas encuestadas con *Discapacidad+* eran más propensas a identificarse como *LGBTQIA+*.
- **País de Origen:** Las personas encuestadas con *Discapacidad+* eran más propensas a seleccionar *Estados Unidos* como su país de origen.
- **Raza, Hispana:** Las personas encuestadas con *Discapacidad+* eran menos propensas a identificarse como de raza *Hispana*.
- **Raza, Blanca:** Las personas encuestadas con *Discapacidad+* eran ligeramente más propensas que las demás a identificarse como *Blancas*.

País de Origen

Para facilitar el análisis, el *País de Origen* se recodificó en cuatro categorías: *Panamá*, *Estados Unidos*, *Otros Países Latinoamericanos* y *Otros Países No Latinoamericanos*. En las tablas de resumen, nos centramos en las dos primeras, ya que comprendían una sólida mayoría de las personas encuestadas y estaban asociadas a las diferencias más evidentes. Sin embargo, en los casos en que se encontraron diferencias significativas en los otros dos grupos, esto se señala en el texto.

El *País de Origen* se asoció con las respuestas a muchas preguntas de experiencia/opinión, incluyendo muchas de las preguntas de resumen al principio de la encuesta. Las personas encuestadas de *Estados Unidos* tendían a responder de forma menos favorable que las demás. Las respuestas de las personas encuestadas *Panameños* eran menos probables que las de los demás, pero cuando lo hacían, tendía a ser porque eran más favorables.¹¹³

¹¹² El coeficiente de asociación es la V de Cramer. Las asociaciones se definen como sigue: ≤ 0.2 , **débil**; > 0.2 y ≤ 0.4 , **moderada**; > 0.4 , **fuerte**.

¹¹³ Cuando decimos que las respuestas de una determinada categoría de personas encuestadas difieren de "otras", el grupo de comparación son las otras tres categorías combinadas. Por ejemplo, cuando decimos que "las personas encuestadas de *Estados Unidos* respondieron más favorablemente que las demás", las "demás" son las personas encuestadas *Panameños*, *Otros Latinoamericanos* y *Otros No Latinoamericanos*. Del mismo modo, el grupo de comparación para las personas encuestadas *Panameñas* es *Estados Unidos*, *Otros Latinoamericanos* y *Otros No Latinoamericanos*.

Observe que la encuesta también preguntaba por el *País de Residencia*. El SOAR consideró que el *País de Origen* era un mejor indicador de la nacionalidad de las personas encuestadas, y lo utilizó en este papel para las tabulaciones cruzadas.

Conclusiones: IDEA

El *País de Origen* fue una de las pocas características laborales o demográficas asociadas a la pregunta de si las personas encuestadas valoran IDEA en el entorno laboral (P2.2). Si bien las personas encuestadas de todos los países tendieron a responder favorablemente a esta pregunta, las personas encuestadas de *Estados Unidos* respondieron un poco más favorablemente (97%) que los demás, mientras que los *Panameños* respondieron un poco menos favorablemente (87%).¹¹⁴ Sin embargo, en las otras tres preguntas sobre la percepción de IDEA, las personas encuestadas de *Estados Unidos* respondieron menos favorablemente, y las *Panameñas* más favorablemente, que las demás.¹¹⁵ (Véase la **Tabla 11.1**.)

Tabla 11.1: Tabulaciones Cruzadas Significativas del País de Origen —IDEA

	ESTADOS UNIDOS	Panamá
P2.2 Valoro la inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad en el STRI.	97% <i>Positiva</i>	87% <i>Positiva</i>
P2.3 La inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad se valoran en el STRI.	61% <i>Positiva</i>	73% <i>Positiva</i>
	21% <i>Negativa</i>	7% <i>Negativa</i>
P2.4 Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI.	42% <i>Positiva</i>	71% <i>Positiva</i>
	42% <i>Negativa</i>	13% <i>Negativa</i>
P2.5 En el STRI se valoran mi formación y mi identidad únicas	65% <i>Positiva</i>	76% <i>Positiva</i>

Conclusiones: Acoso y Comportamiento Inapropiado

Las personas encuestadas de *Estados Unidos* respondieron de forma menos favorable que las demás cuando se les preguntó si creen que el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI (P3.3). Fueron menos propensos que otros a seleccionar *No es un Problema* y más propensos a seleccionar *Problema Mayor*. Las personas

¹¹⁴ El mayor porcentaje de personas encuestadas en *Estados Unidos* en esta pregunta puede contribuir a explicar en cierta medida su menor porcentaje favorable en otras preguntas: El respeto evidentemente excepcional de las personas encuestadas en *Estados Unidos* por los valores de la IDEA en el entorno laboral puede hacerlas más sensibles a las violaciones percibidas, lo que lleva a puntuaciones menos favorables en otros aspectos.

¹¹⁵ Obsérvese que en la P2.3, el nivel de respuestas *Positivas* de las personas *Panameñas* no fue significativamente mayor que el de las otras personas encuestadas, pero el nivel de respuestas *Negativas* de las personas *Panameñas* fue significativamente menor.

encuestadas *Panameñas* no difieren significativamente de las demás en esta pregunta, mientras que las personas encuestadas de *Otros Países Latinoamericanos* y *Otros Países No Latinoamericanos* son menos propensas a seleccionar *Problema Mayor*.¹¹⁶ (Véase la **Tabla 11.2**, página siguiente.)

Aunque las personas encuestadas en *Estados Unidos* no eran estadísticamente más propensas que las demás a decir que habían experimentado personalmente un comportamiento injusto, de acoso o inapropiado en el STRI (P3.4), este resultado estaba al margen de la significación estadística. Se presenta en la Tabla siguiente, aunque sin el código de colores que denota una diferencia significativa.¹¹⁷ (Véase la **Tabla 11.2**, página siguiente.)

Cuando se les preguntó si habían presenciado conductas inapropiadas dentro de la comunidad del STRI (P3.5), las personas encuestadas de *Estados Unidos* respondieron de forma menos favorable que las demás: eran menos propensas a decir que no habían presenciado ninguna experiencia de este tipo. (Véase la **Tabla 11.2**.)

Tabla 11.2: Tabulaciones Cruzadas Significativas del País de Origen —Comportamiento Inapropiado Percepciones + Experiencias

	ESTADOS UNIDOS	Panamá
P3.3 En los últimos cinco años, ¿Cree usted que el trato injusto, el acoso y/u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI?	35% <i>Problema Mayor</i>	27% <i>Problema Mayor</i>
	29% <i>No es un Problema</i>	37% <i>No es un Problema</i>
P3.4 En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso y/u otros comportamientos inaceptables en STRI?	25% <i>Si</i>	19% <i>Si</i>
P3.5_6 <i>No he sido testigo de que alguien haya sufrido un trato injusto, acoso o cualquier otro comportamiento inaceptable en el STRI.</i>	50% <i>Marcado</i>	65% <i>Marcado</i>

Ni las personas encuestadas de *Estados Unidos* (4%) ni las *Panameñas* (6%) eran más propensas que las demás a decir que habían recibido un trato inadecuado debido a su país de origen (P3.6). Sin embargo, las personas encuestadas de *Otros Países Latinoamericanos* eran más propensas a decir que lo habían recibido (17%).

A los que indicaron que habían experimentado algún tipo de comportamiento inapropiado en el STRI se les preguntó dónde había ocurrido (P3.7). Surgieron varias diferencias en las respuestas basadas en el país de origen, la más notable de las cuales fue que las personas encuestadas de

¹¹⁶ 14% de las personas encuestadas de *Otros Países Latinoamericanos* y *Otros Países No Latinoamericanos* seleccionaron *Problema Mayor*, en comparación con el 35% de las personas encuestadas de *Estados Unidos* y el 27% de las personas encuestadas de *Panamá*.

¹¹⁷ La cifra de Estados Unidos fue de 1.90 desviaciones estándar por encima de la media. 1.96 desviaciones estándar sería un resultado significativo.

los Estados Unidos eran más propensas (46%), y las Panameñas menos (18%), a indicar que tuvo lugar durante el trabajo en terreno. (Véase la **Tabla 11.3.**)

Tabla 11.3: Tabulaciones Cruzadas Significativas del País de Origen —Ubicación del Comportamiento Inapropiado¹¹⁸

	ESTADOS UNIDOS	Panamá
P3.7 ¿Dónde tuvo lugar la(s) experiencia(s) de no ser bienvenido, sentirse incómodo o inseguro? <i>Durante el trabajo en terreno o en un sitio de investigación en terreno</i>	46% Marcado	18% Marcado
<i>En los alojamientos o residencias para pasar la noche</i>	26% Marcado	7% Marcado
<i>Fuera de las instalaciones para trabajos que no sean en terreno (por ejemplo, conferencias, enseñanza, consultoría)</i>	15% Marcado	4% Marcado

A las personas encuestadas que indicaron que habían presenciado o experimentado un comportamiento injusto, de acoso u otro comportamiento inapropiado se les preguntó si habían tomado alguna medida, como denunciar el incidente a las autoridades del STRI o SI, confiar en un colega o enfrentarse al ofensor. Las personas encuestadas en *Estados Unidos* (8%) eran menos propensas a indicar que no habían tomado ninguna medida, mientras que tanto las *Panameñas* (26%) como las de *Otros Países Latinoamericanos* (32%) eran más propensas a decir que no habían tomado ninguna medida. (Véase la **Tabla 11.4.**)

Se preguntó a todas las personas encuestadas si sabían dónde acudir en caso de **necesitar** denunciar un incidente de conducta inapropiada (P3.14). Las personas encuestadas de *Estados Unidos* eran menos propensas que las demás a decir que sabían exactamente dónde ir, pero también eran más propensas a decir que probablemente serían capaces de averiguarlo. Sin embargo, esto último no compensó completamente lo primero, por lo que las personas encuestadas de *Estados Unidos* eran más propensas que las demás a decir que probablemente tendrían dificultades para saber qué hacer (17%). La pauta para las personas encuestadas de *Otros Países No Latinoamericanos* fue similar, con un 18% que mencionó que podría tener dificultades para averiguar dónde denunciar.¹¹⁹ Por el contrario, el patrón para las personas encuestadas *Panameñas* fue el reflejo de las personas encuestadas de *Estados Unidos*: es más probable que sepan exactamente dónde ir y, en consecuencia, es menos probable que digan que

¹¹⁸ Las cifras de la P3.7 son porcentajes de las personas encuestadas que indicaron previamente que habían experimentado un comportamiento inapropiado.

¹¹⁹ Aunque la cifra correspondiente a las personas encuestadas de *Otros Países No Latinoamericanos* era más alta que la de las personas encuestadas de *Estados Unidos*, no era estadísticamente significativa debido al número más reducido de personas encuestadas de este grupo. Sin embargo, estaba en el margen de la significación estadística: una desviación estándar de 1.8 de la media.

podrían averiguarlo, y con un nivel más bajo que el de otras personas (7%) que indican que probablemente tendrían dificultades para averiguarlo. (Véase la **Tabla 11.4.**)

Las personas encuestadas en todas las categorías de países de origen tenían la misma probabilidad de creer que una denuncia de conducta inapropiada a su supervisor/asesor/mentor se tomaría en serio. Sin embargo, las personas encuestadas de Estados Unidos se mostraron más escépticas que las demás en cuanto a que la **dirección del STRI** se tomara en serio dicha denuncia, mientras que las Panameñas se mostraron menos escépticas. El mismo patrón de respuestas fue para la **administración del STRI.**¹²⁰ (Véase la **Tabla 11.4.**)

Tabla 11.4: Tabulaciones Cruzadas Significativas del País de Origen —Denunciar el Acoso o el Comportamiento Inapropiado¹²¹

	ESTADOS UNIDOS	Panamá
P3.10 ¿Qué medidas, si las hubo, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o presenció? <i>No tomé ninguna medida</i>	8% <i>Marcado</i>	26% <i>Marcado</i>
P3.14 Si usted necesitara denunciar un incidente de acoso u otro comportamiento inapropiado en el STRI, ¿Qué afirmación le describiría mejor? <i>Tendría dificultades para encontrar dónde ir a denunciar</i>	17% <i>Marcado</i>	7% <i>Marcado</i>
P3.16 Si informo de un asunto como el acoso a las siguientes personas, será tomado con seriedad: <i>La dirección del STRI (ej., Director)</i>	53% <i>Si</i>	65% <i>Si</i>
	11% <i>No</i>	4% <i>No</i>
<i>Administración del STRI (Recursos Humanos, Legal o Administración)</i>	48% <i>Si</i>	63% <i>Si</i>
	16% <i>No</i>	7% <i>No</i>

Otra conclusión significativa, aunque probablemente de poca importancia práctica, es que las personas encuestadas de *Otros Países No Latinoamericanos* eran un caso atípico a la hora de priorizar la necesidad de "Mayor responsabilidad cuando las personas tratan a otras injustamente" (P7.2). Alrededor del 15% de estas personas encuestadas lo calificaron como *No es una prioridad*, en comparación con el 5% o menos en otros grupos; por el contrario, un porcentaje relativamente bajo del 59% de estas personas encuestadas lo calificó como *Alta Prioridad*, en comparación con el 72% o más en otros grupos.

¹²⁰ Obsérvese que la mayoría de las personas encuestadas que no seleccionaron "Sí" eligieron "No tengo certeza" en lugar de "No"

¹²¹ Las cifras de P3.10 son porcentajes de las personas encuestadas que indicaron previamente que habían experimentado un comportamiento inapropiado; las cifras de P3.14 y P3.16 representan a todas las personas encuestadas.

Asociaciones de Variables Laborales y Demográficas¹²²

El *País de Origen* se asoció con muchas otras características laborales/demográficas. Algunas de estas asociaciones eran fuertes. Obsérvese que las asociaciones entre el *País de Origen*, la Preferencia de Idioma (*Español, Inglés o bilingüe*) y la *Raza* (específicamente, *Blanca vs. Hispana*) eran tan fuertes que estas tres variables pueden en cierto modo ser consideradas colectivamente.

Las siguientes cinco asociaciones eran **débiles**:

- **Estatus de Pasante:** Las personas encuestadas de *Estados Unidos* eran menos propensas a identificarse como *Pasantes*; Otras Personas encuestadas de Latinoamérica eran más propensas a hacerlo.
- **Género/Sexo:** Las personas encuestadas de *Estados Unidos* eran más propensas a identificarse como *Mujeres*; las *Panameñas* y *Otras personas No Latinoamericanas* eran menos propensas a hacerlo.
- **Raza, Negra:** Las personas encuestadas *Panameñas* eran más propensas a identificarse como de raza *Negra*. Las personas encuestadas de *Estados Unidos* y de *Otros Países Latinoamericanos* tenían menos probabilidades de hacerlo.
- **Raza, Indígena:** Las personas encuestadas *Panameñas* eran más propensas a identificarse como *Indígenas*.
- **Estado LGBTQIA+:** Las personas encuestadas en *Estados Unidos* eran más propensas a identificarse como *LGBTQIA+*; las *Panameñas* eran menos propensas a hacerlo.

Las siguientes cinco asociaciones **eran moderadas**:

- **Estatus de Becario:** Las personas encuestadas de *Estados Unidos*, de *Otros Países Latinoamericanos* y de *Otros Países No Latinoamericanos* se identifican más como *Becarios*, mientras que las *Panameñas* lo hacen mucho menos.
- **Tiempo en el STRI:** Las personas encuestadas *Panameñas* eran menos propensas a citar una tenencia muy corta en el STRI (menos de un año); las encuestadas de *Otros Países Latinoamericanos* y *Otros Países No Latinoamericanos* eran más propensas a hacerlo. Por el contrario, las personas *Panameñas* son más propensas que las demás a tener una tenencia de más de cinco años en el STRI; *Otras Personas Latinoamericanas* y *Otras Personas No Latinoamericanas*¹²³ son menos propensas a hacerlo.
- **Estatus de Asesor/Mentor:** Tanto las visitas científicas de *Estados Unidos* como las de *Otros Países No Latinoamericanos* eran más propensas a decir que actuaban como *Asesores*. Las visitas científicas *Panameñas* y *Otras Latinoamericanas* fueron menos propensas a hacerlo.
- **Ubicación Vulnerable:** Tanto las personas encuestadas de *Estados Unidos* como los de *Otros Países No Latinoamericanos* son más propensos a citar una *ubicación vulnerable*

¹²² El coeficiente de asociación es la V de Cramer. Las asociaciones se definen como sigue: ≤ 0.2 , **débil**; > 0.2 y ≤ 0.4 , **moderada**; > 0.4 , **fuerte**.

¹²³ La significación para estas personas encuestadas fue marginal; 1.8 desviaciones estándar de la media.

como entorno laboral principal o habitual. Las personas encuestadas *Panameñas* y de *Otros Países Latinoamericanos* eran menos propensas a hacerlo.

- **Educación:** Las personas encuestadas de *Estados Unidos* y de *Otros Países No Latinoamericanos* eran más propensas a citar el nivel de *Doctorado* o licenciatura como su nivel más alto de educación; las personas encuestadas *Panameñas* eran menos propensas a hacerlo. Las diferencias en el nivel de *Doctorado* se vieron compensadas por muchas diferencias en los niveles de educación más bajos entre los grupos; quizás la más notable es que las personas encuestadas *Panameñas* eran más propensas a citar el nivel de Licenciatura o inferior como su nivel de educación más alto.

Las siguientes cinco asociaciones eran **fuertes**:

- **Nómina Panameña:** Las personas encuestadas *Panameñas* eran (mucho) más propensas a ser Colaboradores de *Nómina Panameños*. Las personas encuestadas de *Estados Unidos* y de *Otros Países No Latinoamericanos* tenían menos probabilidades de serlo.
- **Estatus de Supervisor:** Los Colaboradores de *Estados Unidos* tenían más probabilidades de ser *Supervisores*. Las personas encuestadas *Panameñas* tenían menos probabilidades de tener dicho estatus.
- **Raza, Blanca:** Las personas encuestadas de *Estados Unidos* y de *Otros Países No Latinoamericanos* eran más propensas a identificarse como de raza *Blanca*. Las personas encuestadas *Panameñas* y de *Otros Países Latinoamericanos* eran menos propensas a hacerlo.
- **Raza, Hispana:** Las personas encuestadas *Panameñas* y de *Otros Países Latinoamericanos* eran más propensas a identificarse como de raza *Hispana*. Las personas encuestadas de *Estados Unidos* y de *Otros Países No Latinoamericanos* eran menos propensas a hacerlo.
- **Idioma:** Las personas encuestadas *Panameñas* y de *Otros Países Latinoamericanos* eran más propensas a identificar el *Español* como su idioma preferido; las de *Estados Unidos* y *Otros Países No Latinoamericanos* eran menos propensas a hacerlo. Este patrón se invierte en el caso de la preferencia por el *Inglés*. Las personas encuestadas de *Estados Unidos* también eran menos propensas a decir que eran bilingües, mientras que las *Panameñas* y *Otras Latinoamericanas* eran más propensas a hacerlo.

Raza

En la encuesta se solicitó a las personas encuestadas que se identificaran como uno o más de los siguientes grupos: Blanca, Hispana/Latina/o/x, Negra, Asiática, Indígena. La gran mayoría de las personas encuestadas eligió la raza *Blanca* o la *Hispana/Latina/o/x*, por lo que nos centraremos en estos dos grupos en las tablas siguientes. (Nos referiremos a este último como raza *Hispana* por conveniencia.) En su mayor parte, hubo muy pocas respuestas en las otras categorías para un análisis estadístico fiable. Sin embargo, en los casos en los que se encontraron diferencias significativas en los otros grupos, esto se señala en el texto.

La raza no estuvo estrechamente asociada con las respuestas a las preguntas sobre la experiencia/opinión como otras características laborales/demográficas, como *Género/Sexo*, la *Edad* y el País de Origen. En los casos en que se observaron diferencias, las personas

encuestadas de raza *Hispana* tendieron a responder más favorablemente que las de raza *Blanca*, aunque fueron menos propensas a tomar medidas en respuesta a presenciar o experimentar un comportamiento inapropiado.¹²⁴

Conclusiones: IDEA

Mientras que las personas encuestadas de todas las razas valoran IDEA en el entorno laboral (P2.2), las Blancas respondieron ligeramente más favorablemente (96% *Positiva*) que las demás, mientras que las *Hispanas* respondieron ligeramente menos favorablemente (90% *Positivo*). Las personas de raza *Indígena* (85% *Positivo*) y de raza *Negra* (83% *Positivo*) respondieron menos favorablemente aún, aunque el resultado para el grupo *Indígena* no fue estadísticamente significativo.¹²⁵ (Véase la **Tabla 12.1.**)

En las preguntas sobre si se valora la IDEA en el STRI (P2.3) y si se valora la propia procedencia e identidad de las personas encuestadas (P2.5), no hubo diferencias significativas entre los grupos. Sin embargo, cuando se les preguntó si creían que las personas de todos los orígenes e identidades tenían oportunidades equitativas en el STRI (P2.4), las personas encuestadas de raza *Blanca* respondieron menos favorablemente que las demás (46% *Positiva*, 32% *Negativa*), mientras que las personas encuestadas de raza *Hispana* respondieron más favorablemente (62% *Positiva*, 20% *Negativa*) (Véase la **Tabla 12.1.**)

Tabla 12.1: Tabulaciones Cruzadas Significativas de la Raza—IDEA

	Blanca	Hispana
P2.2 Valoro la inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad en el STRI.	96% <i>Positiva</i>	90% <i>Positiva</i>
P2.4 Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI.	46% <i>Positiva</i>	62% <i>Positiva</i>
	32% <i>Negativa</i>	20% <i>Negativa</i>

Conclusiones: Acoso y Comportamiento Inapropiado

No se encontraron diferencias significativas entre los grupos en relación con la pregunta de si las personas encuestadas creen que el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI (P3.3) o han experimentado ellas mismas dichos comportamientos (P3.4). Las diferencias entre los grupos raciales también fueron muy pequeñas

¹²⁴ Cuando mencionamos que las respuestas de las personas encuestadas del *Grupo X* difieren de las de los demás, el Grupo de comparación son las personas encuestadas de todos los demás *Grupos* combinados, *excluyendo* a los que también seleccionaron el *Grupo X*. Por ejemplo, si decimos que "Las personas encuestadas de raza Blanca respondieron más favorablemente que otras", estas "otras" son todas las personas encuestadas de raza *Hispana*, *Negra*, *Asiática* e *Indígena* que no se identificaron también como Blancas. En resumen, la comparación es "Blanco vs. No-Blanco"

¹²⁵ La cifra (no significativa) para el grupo de raza *Asiática* fue de 100% *Positiva*.

en la pregunta sobre si las personas encuestadas habían sido testigos de comportamientos inapropiados dentro de la comunidad del STRI y dónde lo habían sido (P3.5).

Sólo el 1% de las personas encuestadas de raza *Blanca* indicaron que habían sido tratadas de forma inapropiada debido a su raza (P3.6), menos que todas las demás razas, aunque sólo el resultado de las personas encuestadas de raza *Hispana* (7%) fue estadísticamente significativo, debido al bajo número de personas encuestadas de los otros tres grupos.¹²⁶ (Véase la **Tabla 12.2.**)

Tabla 12.2: Tabulaciones Cruzadas Significativas de la Raza—Base del Comportamiento Inapropiado

	Blanca	Hispana
P3.6 Me sentí mal recibido, incómodo o inseguro, o fui tratada injustamente por mi raza y/o etnia.	1% <i>Si</i>	7% <i>Si</i>

A los que indicaron que habían experimentado algún tipo de comportamiento inapropiado en el STRI se les preguntó dónde había ocurrido (P3.7). Las personas encuestadas *Blancas* parecían más propensas que las demás (21%) a decir "En el alojamiento o la vivienda", y las *Hispanas*, menos (9%).¹²⁷ (Véase la **Tabla 12.3.**)

Tabla 12.3: Tabulaciones Cruzadas Significativas de la Raza—Ubicación del Comportamiento Inapropiado¹²⁸

	Blanca	Hispana
P3.7 ¿Dónde tuvo lugar la(s) experiencia(s) de no ser bienvenido, sentirse incómodo o inseguro? <i>En los alojamientos o residencias para pasar la noche</i>	21% <i>Marcado</i>	9% <i>Marcado</i>

A las personas encuestadas que indicaron que habían presenciado o experimentado un comportamiento injusto, de acoso o inapropiado se les preguntó si habían tomado alguna medida, como denunciar el incidente a las autoridades del STRI o de la SI, confiado a un colega o enfrentado al ofensor (P3.10). Las personas encuestadas de raza *Blanca* eran más propensas que las demás a indicar que habían tomado alguna medida (10% *No tomaron ninguna medida*), mientras que las personas encuestadas de raza *Hispana* eran menos propensas a hacerlo (29% *No tomaron ninguna medida*). (Véase la **Tabla 12.4**, página siguiente.) Las personas encuestadas de raza *Negra* se situaron en un punto intermedio (18% *No tomaron ninguna medida*) mientras que todas las personas de los pequeños grupos de raza *Asiática* o *Indígena* indicaron que habían tomado alguna medida; pero ninguno de estos resultados fue significativo.

¹²⁶ Las cifras fueron: De raza *Negra*, el 7%; de raza *Asiática*, el 11%; de raza *Indígena*, el 16%.

¹²⁷ El resultado para las personas encuestadas de raza *Blanca* fue marginalmente significativo ($p = .059$).

¹²⁸ Las cifras representan el porcentaje de las personas encuestadas que indicaron previamente que habían experimentado un comportamiento inapropiado.

Se preguntó a todas las personas encuestadas si sabían dónde acudir en caso de **necesitar** denunciar un incidente de comportamiento inapropiado (P3.14). Las personas encuestadas de raza *Blanca* eran menos propensas que las demás a decir que sabían exactamente dónde ir, pero también eran más propensas a decir que probablemente podrían averiguarlo; estas dos diferencias se compensaban mutuamente, por lo que las personas encuestadas de raza *Blanca* no eran más (ni menos) propensas a decir que probablemente tendrían dificultades para averiguar qué hacer. En el caso de las personas *Hispanas* encuestadas, el patrón es el mismo: es más probable que sepan exactamente a dónde ir, menos probable que digan que podrían averiguarlo y, en general, no es más (o menos) probable que indiquen que podrían tener dificultades para averiguarlo.

Las personas encuestadas de todas las categorías raciales tenían la misma probabilidad de creer que una denuncia de acoso o comportamiento inapropiado a su supervisor/asesor/mentor se tomaría en serio. Sin embargo, las personas *Hispanas* encuestadas eran más propensas que las demás a creer que la **dirección del STRI** se tomaría en serio dicha denuncia. También eran más propensas a creer que la **administración del STRI** lo haría, mientras que las personas encuestadas de *Blanca* eran más escépticas en este punto.¹²⁹ (Véase la **Tabla 12.4.**)

Tabla 12.4: Tabulaciones Cruzadas Significativas de la Raza—Denunciar el Acoso o el Comportamiento Inapropiado¹³⁰

	Blanca	Hispana
P3.10 ¿Qué medidas, si las hubo, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o presenció? <i>No tomé ninguna medida</i>	10% <i>Marcado</i>	29% <i>Marcado</i>
P3.16 Si informo de un asunto como el acoso a las siguientes personas, será tomado con seriedad: <i>Dirección del STRI (ej., Director)</i>	54% <i>Si</i>	64% <i>Si</i>
	9% <i>No</i>	4% <i>No</i>
<i>The Administración del STRI (Recursos Humanos, Legal o Administración)</i>	47% <i>Si</i>	60% <i>Si</i>
	13% <i>No</i>	9% <i>No</i>

Asociaciones de Variables Laborales y Demográficas¹³¹

La raza estaba asociada a muchas otras características laborales/demográficas, en algunos casos de forma muy marcada. Las asociaciones entre el *País de Origen*, la preferencia de *Idioma*

¹²⁹ Obsérvese que la mayoría de las personas encuestadas que no seleccionaron “Sí” eligieron “No tengo certeza” en lugar de “No”

¹³⁰ Figures for Q3.10 are percentages of respondents who previously indicated they had experienced inappropriate behavior; figures for Q3.16 represent all respondents

¹³¹ Association coefficient is Cramer’s V. Associations are defined as follows: ≤ 0.2 , **weak**; > 0.2 and ≤ 0.4 , **moderate**; > 0.4 , **strong**.

(Español, Inglés o bilingüe), y la Raza (específicamente, Blanca vs. Hispana) fueron tan fuertes que estas tres variables pueden de alguna manera ser consideradas colectivamente.

Las siguientes asociaciones eran **débiles**:

- **Estatus de Pasante:** Las personas encuestadas de raza Blanca tenían menos probabilidades de ser Pasantes; las Hispanas, un poco más.
- **Estatus de Becario:** Las personas encuestadas de raza Blanca tenían más probabilidades de ser Becarios; las de raza Hispana, menos.
- **Ubicación Vulnerable:** Las personas encuestadas de raza Blanca eran más propensas a citar una ubicación vulnerable como entorno laboral principal o habitual; las personas encuestadas de raza Hispana eran menos propensas a hacerlo.
- **Edad:** Las personas encuestadas de raza Blanca tenían menos probabilidades de pertenecer a la categoría de edad Menor (menos de 30 años); las personas encuestadas de raza Hispana tenían más probabilidades de ser Menores.
- **Idioma:** Las personas encuestadas de raza Negra eran más propensas a identificar el Español como su idioma preferido, y menos a preferir el Inglés. (Las asociaciones lingüísticas para otros grupos raciales fueron moderadas o fuertes y se analizan más adelante).
- **Educación:** Las personas encuestadas de Raza Indígena eran más propensas a seleccionar la categoría más baja (menos de Bachillerato) como su nivel más alto de educación. (Las asociaciones de educación para otros grupos raciales fueron moderadas o fuertes y se analizan más adelante)
- **LGBTQIA+:** Las personas encuestadas Indígenas eran más propensas a identificarse como LGBTQIA+.
- **Tiempo en el STRI:** Las personas encuestadas de raza Asiática eran más propensas a citar una corta tenencia en el STRI (menos de un año), y menos propensas a tener una tenencia de más de cinco años.
- **País de Origen:** Las personas encuestadas de raza Negra eran más propensas a identificar a Panamá como su País de Origen, y menos propensas a seleccionar Estados Unidos u Otros Países Latinoamericanos. Las personas encuestadas de raza Asiática eran más propensas a seleccionar Otros Países No Latinoamericanos. Las personas encuestadas de raza Indígena son más propensas a seleccionar Panamá, y menos a seleccionar Otros países Latinoamericanos. (Las asociaciones de País de Origen para las personas encuestadas de raza Blanca e Hispana fueron fuertes y se discuten más adelante).

Las siguientes asociaciones eran **moderadas**:

- **Estado de la Nómina:** Los Colaboradores de raza Hispana se identifican más como Nómina Panameña que como SI Federal/No Federal .

- **Estatus de Supervisor:** Los Colaboradores de Raza Blanca tenían más probabilidades de ser Supervisores. Las personas encuestadas de raza *Hispana* y de raza *Negra* tenían menos probabilidades de tener ese estatus.¹³²
- **Estatus de Asesor/Mentor:** Las *Visitas Científicas* de raza *Blanca* tenían más probabilidades de ser *Asesoras*. Las *Visitas Científicas Hispanas* tenían menos probabilidades de tener este estatus.
- **Salario:** Los *Colaboradores Indígenas* de la *Nómina Panameña* tenían más probabilidades de pertenecer al grupo de ingresos más bajos.
- **Idioma:** Las personas encuestadas *Asiáticas* tienen menos probabilidades de preferir el *Español* y más el *Inglés*. Las personas encuestadas *Indígenas* tenían más probabilidades de preferir el *Español*. (Las asociaciones *Idiomáticas* de las personas encuestadas Blancas e Hispanas fueron **fuertes** y se discuten más adelante)
- **Educación:** Las personas encuestadas *Hispanas* eran menos propensas a tener un título de *Doctorado*. (La asociación con la *Educación* fue **fuerte** para las personas encuestadas *Blancas* y se discute más adelante)

Las siguientes asociaciones eran **fuertes**:

- **Estado de la Nómina:** Los Colaboradores de *raza Blanca* eran más propensos a identificarse como *SI Federal/No Federal* que como Colaboradores de *Nómina Panameña*.
- **Educación:** Las personas encuestadas *Blancas* tenían más probabilidades de tener un *Doctorado*.
- **País de Origen:** Las personas encuestadas de *raza Blanca* son más propensas a citar a *Estados Unidos* u *Otro País No Latinoamericano* como su país de origen, y menos propensas a seleccionar a *Panamá* u *Otro País Latinoamericano*. En el caso de las personas encuestadas *Hispanas*, el patrón se invierte: es más probable que seleccionen *Panamá* u *Otro País Latinoamericano*, y menos probable que seleccionen *Estados Unidos* u *Otro País No Latinoamericano*.
- **Idioma:** Las personas encuestadas de *raza Blanca* tenían menos probabilidades de preferir el *Español* o ser bilingües, y más probabilidades de preferir el *Inglés*. Las personas encuestadas *Hispanas* tenían más probabilidades de preferir el *Español* o ser bilingües, y menos de preferir el *Inglés*.

Idioma

Se preguntó a las personas encuestadas por su preferencia lingüística: *Inglés*, *Español*, *Inglés/Español bilingüe*, u *Otro idioma*. Aproximadamente un tercio de las personas encuestadas seleccionaron cada una de las tres primeras opciones, mientras que sólo el 2% seleccionó la

¹³² La fuerza de las asociaciones para cada uno de los dos últimos grupos era **débil**.

última. Al ser un número tan reducido, los que seleccionaron Otro Idioma fueron tratados como datos faltantes en el siguiente análisis comparativo.

El *Idioma* se asoció con las respuestas a una serie de preguntas de experiencia/opinión. Como generalización muy aproximada, los *Hispanoparlantes* tendían a responder más favorablemente que los demás con respecto a las percepciones del clima cultural; pero al mismo tiempo, parecían más reacios a actuar en respuesta al acoso y otros comportamientos inapropiados y más escépticos respecto a que la acción fuera efectiva.¹³³

Conclusiones: IDEA

Mientras que las personas encuestadas de todos los grupos valoran IDEA en el entorno laboral (P2.2), las *Angloparlantes* fueron un poco más positivas (98%) en este punto que las demás, las *Hispanoparlantes* un poco menos (86%), y las personas encuestadas bilingües entre ambas.¹³⁴ Sin embargo, en las otras tres preguntas de percepción de IDEA -especialmente en la P2.4- las *Hispanoparlantes* respondieron más favorablemente que las demás. En la mayoría de los casos, las *Angloparlantes* respondieron menos favorablemente.¹³⁵ (Véase la **Tabla 13.1.**)

Tabla 13.1: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Idiomas—IDEA

	Inglés	Español	Inglés/ Español
P2.2 Valoro la inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad en el STRI.	98% <i>Positiva</i>	86% <i>Positiva</i>	91% <i>Positiva</i>
P2.3 La inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad se valoran en el STRI.	16% <i>Negativa</i>	5% <i>Negativa</i>	14% <i>Negativa</i>
P2.4 Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI.	46% <i>Positiva</i>	72% <i>Positiva</i>	52% <i>Positiva</i>
	37% <i>Negativa</i>	14% <i>Negativa</i>	25% <i>Negativa</i>
P2.5 En el STRI se valoran mi formación y mi identidad únicas	65% <i>Positiva</i>	76% <i>Positiva</i>	67% <i>Positiva</i>

Conclusiones: Acoso y Comportamiento Inapropiado

No hubo diferencias significativas entre los grupos cuando se preguntó a las personas encuestadas si creen que el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables han

¹³³ Cuando decimos que las respuestas de una determinada categoría de personas encuestadas difieren de las de "otros", el grupo de comparación son las otras dos categorías combinadas.

¹³⁴ Este resultado coincide casi exactamente con la diferencia entre las personas encuestadas de *Estados Unidos* y de *Panamá*. El índice favorable más alto de los *Angloparlantes* en esta pregunta puede ayudar a explicar en cierta medida su índice favorable más bajo en otras preguntas de IDEA: su consideración evidentemente excepcional de los valores de IDEA en el entorno laboral puede hacerlos más sensibles a las violaciones percibidas de estos valores, lo que lleva a puntuaciones favorables más bajas en otros aspectos.

¹³⁵ Obsérvese que en la P2.5, el nivel de respuestas *Positivas* en *Inglés* no fue significativamente menor que el de las otras personas encuestadas, pero el nivel de respuestas *Positivas* en *Español* fue significativamente mayor.

sido un problema en STRI (P3.3) o si han experimentado personalmente un comportamiento injusto, de acoso o de otro tipo de comportamiento inapropiado en STRI (P3.4). Sin embargo, cuando se les preguntó si habían sido testigos de comportamientos inapropiados dentro de la comunidad del STRI (P3.5), los *Hispanoparlantes* respondieron más favorablemente que los demás, en el sentido de que eran más propensos a decir que no habían sido testigos de que alguien experimentara tales cosas. En esta pregunta, las personas encuestadas bilingües eran ligeramente más propensas a responder de forma desfavorable, y las *Angloparlantes* se encontraban en un punto intermedio. (Véase la **Tabla 13.2**, página siguiente.)

Cuando se les preguntó si alguna vez habían recibido un trato inadecuado *debido* a su dominio del idioma (P3.6), las personas *Hispanoparlantes* eran mucho más propensas que las demás a decir que habían sido tratadas injustamente por su falta de dominio del *Inglés*, y viceversa. En términos absolutos, parece que las personas *Hispanoparlantes* son ligeramente más propensas a considerarse tratadas injustamente por su escaso dominio del *Inglés* (17%) que las personas *Angloparlantes* a considerarse tratadas injustamente por su escaso dominio del *Español* (11%) (Véase la **Tabla 13.2**.)

Tabla 13.2: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Idiomas—Comportamiento Inapropiado
Percepciones + Experiencias¹³⁶

	Inglés	Español	Inglés/ Español
P3.5_6 <i>No he sido testigo de que alguien haya sufrido un trato injusto, acoso o cualquier otro comportamiento inaceptable en el STRI.</i>	55% Marcado	71% Marcado	52% Marcado
P3.6 Me sentí mal recibido, incómodo o inseguro, o me trataron injustamente a causa de mi: Dominio de la comprensión o el habla del Inglés	0% Marcado ¹³⁷	17% Marcado	5% Marcado ¹³⁸
Dominio de la comprensión o el habla del Español	11% Marcado	0% Marcado	0% Marcado

A las personas encuestadas que indicaron que habían presenciado o experimentado un comportamiento injusto, de acoso o inapropiado se les preguntó si habían tomado alguna medida, como denunciar el incidente a las autoridades del STRI o de la SI, confiando en un colega o enfrentándose al infractor (P3.10). Aproximadamente una tercera parte de las personas *Hispanoparlantes* (33%) indicaron que no tomaron ninguna medida, en comparación con menos de una décima parte de los *Angloparlantes* (7%). A las personas *Hispanoparlantes* que sí tomaron medidas se les preguntó si la persona a quien se lo comunicaron tomó en serio sus preocupaciones (P3.12). En esta pregunta, las personas *Hispanoparlantes* fueron mucho más propensas a responder "No" que el resto (Véase la **Tabla 13.3**, página siguiente.)

Se preguntó a todas las personas encuestadas si sabían dónde acudir en caso de **necesitar** denunciar un incidente de conducta inapropiada (P3.14). Las personas *Angloparlantes* eran menos propensas a decir que sabían exactamente dónde ir, pero también eran más propensas a decir que probablemente podrían averiguarlo. Sin embargo, esto último no compensó completamente lo primero, dejando a las personas *Angloparlantes* más propensas que otras a decir que probablemente tendrían dificultades para averiguar qué hacer (19%). Las personas *Angloparlantes* también son menos propensas que el resto a creer que la **administración del STRI** se tomaría en serio una denuncia de acoso u otro comportamiento problemático en el entorno laboral (Véase la **Tabla 13.3**.)

¹³⁶ Para P3.6, las cifras representan los porcentajes de las personas encuestadas en cada grupo que indicaron previamente que habían experimentado un comportamiento inapropiado.

¹³⁷ Una de las personas encuestadas *Angloparlantes* marcó esta opción, que de hecho redondea el 1%. Sin embargo, es razonable interpretarlo como un malentendido u otro error de respuesta.

¹³⁸ Once personas encuestadas que se identificaron igualmente cómodas con *Inglés/Español* se sintieron sin embargo maltratadas por su dominio del *Inglés*; una que se identificó como bilingüe *Inglés/Español* sintió que había sido tratada injustamente por su dominio del *Español*. En estos casos, el problema puede ser el acento o algún otro factor relacionado, pero no idéntico, con el dominio del idioma.

Tabla 13.3: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Idiomas—Denunciar el Acoso o el Comportamiento Inapropiado¹³⁹

	Inglés	Español	Inglés/ Español
P3.10 ¿Qué medidas, si las hubo, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o presencié? <i>No tomé ninguna medida</i>	7% <i>Marcado</i>	33% <i>Marcado</i>	20% <i>Marcado</i>
P3.12 ¿La(s) persona(s) o la(s) oficina(s) con la(s) que se comunicó acerca de la(s) conducta(s) o incidente(s) tomó(aron) en serio sus preocupaciones?	12% <i>No</i>	44% <i>No</i>	14% <i>No</i>
P3.14 Si necesitara denunciar un incidente de acoso... ¿qué afirmación le describiría mejor? <i>Tendría dificultades para encontrar dónde ir a denunciar</i>	19% <i>Marcado</i>	10% <i>Marcado</i>	9% <i>Marcado</i>
P3.16 Si informo de un asunto como el acoso a las siguientes personas, será tomado con seriedad: <i>Administración del STRI (Recursos Humanos, Legal, etc.)</i>	46% <i>Si</i>	58% <i>Si</i>	59% <i>Si</i>

Asociaciones de Variables Laborales y Demográficas¹⁴⁰

El *Idioma* se asoció con muchas otras características laborales/demográficas, y varias de estas asociaciones fueron fuertes. Las asociaciones entre el *País de Origen*, el *Idioma* y la *Raza* (concretamente, Blanca vs. Hispana) eran tan fuertes que estas tres variables pueden considerarse en cierto modo como un conjunto.

Las siguientes seis asociaciones eran **débiles**:

- **Estatus de Pasante:** Las personas *Angloparlantes* tenían menos probabilidades de ser *Pasantes*; las *Hispanoparlantes*, un poco más.
- **Estado LGBTQIA+:** Las personas *Angloparlantes* eran más propensas a identificarse como *LGBTQIA+*; las *Hispanoparlantes* eran menos propensos a hacerlo.
- **Ubicación Vulnerable:** Las personas *Angloparlantes* eran más propensas a citar una ubicación vulnerable como entorno laboral principal o habitual. Las personas encuestadas *Hispanoparlantes* y bilingües eran menos propensas a hacerlo.
- **Raza, Negra:** Las personas *Hispanoparlantes* eran más propensas que las demás a identificarse como *Negras*; las personas de habla Inglesa eran menos propensas a hacerlo.

¹³⁹ Las cifras de P3.10 son porcentajes de personas encuestadas que indicaron previamente que habían experimentado un comportamiento inapropiado; las cifras de P3.12 son porcentajes de personas encuestadas que habían experimentado un comportamiento inapropiado y habían tomado alguna medida en respuesta; las cifras de P3.14 representan a todas las personas encuestadas.

¹⁴⁰ El coeficiente de asociación es la V de Cramer. Las asociaciones se definen como sigue: ≤ 0.2 , **débil**; > 0.2 y ≤ 0.4 , **moderada**; > 0.4 , **fuerte**.

- **Raza, Asiática:** Las personas encuestadas *Hispanoparlantes* y las bilingües eran menos propensas a identificarse como *Asiáticas*; las *Angloparlantes* eran más propensas.
- **Raza, Indígena:** Las personas *Hispanoparlantes* eran más propensas a identificarse como *Indígenas*.

Las siguientes cuatro asociaciones fueron **moderadas**:

- **Estatus de Becario:** Las personas *Angloparlantes* de tenían más probabilidades de ser *Becarios*; las *Hispanoparlantes*, menos.
- **Salario:** Los Colaboradores *Hispanoparlantes* de la *Nómina Panameña* tenían más probabilidades que los bilingües de situarse en la franja salarial más baja; los bilingües tenían más probabilidades de situarse en la franja más alta (más de 45.000 dólares).¹⁴¹
- **Estatus de Asesor/Mentor:** Las Visitas Científicas *Angloparlantes* tenían más probabilidades de ser *Asesores*. Las Visitas Científicas *Hispanas* tenían menos probabilidades de tener este estatus.
- **Educación:** Las personas *Angloparlantes* tienen más probabilidades de tener un título de *Doctorado*; las *Hispanoparlantes* tienen menos probabilidades de hacerlo.¹⁴²

Las siguientes cinco asociaciones eran **fuertes**:

- **Estado de la Nómina:** Los Colaboradores *Angloparlantes* tenían más probabilidades de ser *SI Federal/No Federal*. Los Colaboradores de raza *Hispana* y bilingües tenían más probabilidades de ser *Nómina Panameña*.
- **Estatus de Supervisor:** Las personas *Angloparlantes* tenían más probabilidades de ser *Supervisores*; los Colaboradores de raza *Hispana* y bilingües tenían menos probabilidades de tener ese estatus.¹⁴³
- **País de Origen:** Las personas *Angloparlantes* son más propensas a seleccionar *Estados Unidos* u *Otro País No Latinoamericano*. Las personas *Hispanoparlantes* son más propensas a elegir *Panamá* u *Otro País Latinoamericano*. Las personas encuestadas bilingües siguieron el mismo patrón que las *Hispanoparlantes*, aunque la asociación no fue tan fuerte.
- **Raza, Blanca:** Las personas *Angloparlantes* eran más propensas que las demás a identificarse como *Blancas*; las personas encuestadas *Hispanas* y *bilingües* eran menos propensas a hacerlo.

¹⁴¹ Los datos de las personas *Angloparlantes* en la *Nómina Panameña* eran demasiado escasos para incluirlos en este análisis.

¹⁴² Las personas bilingües *Español/Inglés* estaban en una posición intermedia: *Angloparlantes*, 63%; *Español/Inglés*, 30%; *Español*, 12%. El mismo patrón de asociación se mantuvo para los estudiantes de *Doctorado*, aunque en menor magnitud.

¹⁴³ El coeficiente de asociación (.368) no alcanza el límite arbitrario de 0.4 para obtener resultados **sólidos**, pero esto se debe principalmente al reducido número de Colaboradores *Angloparlantes*, y no a que las diferencias entre los grupos sean modestas. No lo son: *Angloparlantes*, 86% *Supervisores*; *Hispanoparlantes*, 30% *Supervisores*; *Hispanoparlantes*, 27% *Supervisores*.

- **Raza, Hispana:** Las personas encuestadas *Hispanas* eran más propensas a identificarse como tales; también lo eran las bilingües, aunque la asociación no era tan fuerte. Las personas *Angloparlantes* tenían menos probabilidades de hacerlo.

Educación

Se solicitó a las personas encuestadas que indicaran su nivel de estudios más alto. La encuesta les permitía elegir entre 16 niveles que, en algunos casos, eran de carácter ambiguo. Para facilitar el análisis, se recodificaron en seis categorías: *Menos de Licenciatura; Estudiante o Grado de Licenciatura; Estudiante o Grado de Máster; Estudiante o Grado Profesional; Estudiante de Doctorado; Grado de Doctorado*. Sin embargo, incluso esta recodificación resultó difícil de trabajar en las tabulaciones cruzadas, por lo que se recodificó en una simple variable binaria que capta lo que parece ser la única distinción educativa más relevante en el STRI: entre los que tienen un *título de Doctorado* y los que no.¹⁴⁴

Conclusiones: IDEA

Si bien tanto las personas encuestadas con *título de Doctorado* como las demás valoran mayoritariamente IDEA en el entorno laboral (P2.2), las personas encuestadas con *título de Doctorado* respondieron de forma algo más favorable (97% frente a 89%). En las otras tres preguntas sobre la percepción de IDEA, las personas encuestadas con *título de Doctorado* respondieron de forma menos favorable que los Otros -en el caso de P2.4, de forma notable. (Véase la **Tabla 14.1**.)

Tabla 14.1: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Educación—IDEA

	Título de Doctorado	Otro
P2.2 Valoro la inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad en el STRI.	97% Positiva	89% Positiva
P2.3 La inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad se valoran en el STRI.	16% Negativa	9% Negativa
P2.4 Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI.	40% Positiva	65% Positiva
	39% Negativa	18% Negativa
P2.5 En el STRI se valoran mi formación y mi identidad únicas	63% Positiva	74% Positiva

Conclusiones: Acoso y Comportamiento Inapropiado

¹⁴⁴ La encuesta recopila el nivel educativo de las personas encuestadas en el momento de la encuesta; por lo tanto, es posible que no refleje el nivel educativo de todas las Visitas Científicas en el momento de su visita al STRI.

No hubo diferencias significativas entre las personas encuestadas con *Título de Doctorado* y las demás cuando se les preguntó si creían que el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables habían sido un problema en el STRI (P3.3), o si habían experimentado personalmente un comportamiento injusto, de acoso o inapropiado en el STRI (P3.4). Sin embargo, cuando se les preguntó si habían sido testigos de un comportamiento inapropiado dentro de la comunidad del STRI (P3.5), las personas encuestadas con *Título de Doctorado* respondieron de forma menos favorable. Eran menos propensas a decir que no habían sido testigos de tales cosas (19% vs. 41%). (Véase la **Tabla 14.2**, página siguiente.)

**Tabla 14.2: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Educación—Comportamiento Inapropiado
Percepciones + Experiencias**

	Título de Doctorado	Otros
P3.5_6 <i>No he sido testigo de que alguien haya sufrido un trato injusto, acoso o cualquier otro comportamiento inaceptable en el STRI.</i>	52% Marcado	64% Marcado

Cuando se les preguntó si alguna vez habían recibido un trato inapropiado a causa de su nivel de estudios (P3.6), tanto las personas encuestadas con *Título de Doctorado* como las demás respondieron con porcentajes bajos y estadísticamente indistintos (5% y 8%, respectivamente).

A quienes indicaron que habían experimentado o presenciado acoso u otros comportamientos inapropiados se les preguntó dónde habían tenido lugar (P3.7). Las personas encuestadas con *Título de Doctorado* eran más propensas que las demás a seleccionar "Fuera del entorno laboral por motivos distintos al trabajo en terreno (incluyendo conferencias, enseñanza, consultoría, etc.)" (21% vs. 6%). Esto probablemente refleja que los científicos con Título de Doctorado tienen más probabilidades de encontrarse en este tipo de entornos que los demás.

A las personas encuestadas que indicaron que habían presenciado o experimentado un comportamiento injusto, de acoso o inapropiado se les preguntó si habían tomado alguna medida, como denunciar el incidente a las autoridades del STRI o de la SI, confiar en un colega o enfrentarse al infractor (P3.10). Las personas encuestadas sin título de doctorado tenían aproximadamente el doble de probabilidades que las encuestadas con *Título de Doctorado* de indicar que no habían tomado ninguna medida (22% vs. 12%). A los que tomaron medidas se les preguntó si la persona a quien se lo comunicaron tomó en serio sus preocupaciones (P3.12). En esta pregunta, las personas encuestadas sin título de doctorado tenían más del doble de probabilidades de responder "No" que las personas encuestadas con *Título de Doctorado* (26% vs. 12%) (**Véase la Tabla 14.3**.)

Se preguntó a todas las personas encuestadas si sabían dónde acudir en caso de **necesitar** denunciar un incidente de comportamiento inapropiado (P3.14). Las personas encuestadas con *Título de Doctorado* eran menos propensas a decir que sabían exactamente dónde ir, pero también eran más propensas a decir que probablemente serían capaces de averiguarlo. Sin embargo, esto último no compensa completamente lo primero, ya que las personas encuestadas

con *Título de Doctorado* son ligeramente más propensas que las demás a decir que probablemente tendrían dificultades para saber qué hacer (16% vs. 10%). (Véase la **Tabla 14.3**.)

Ambos tipos de personas encuestadas tenían la misma probabilidad de creer que se tomaría en serio una denuncia de comportamiento inapropiado a su **supervisor/asesor/mentor** o a la **dirección del STRI** (P3.16). Sin embargo, las personas encuestadas con *Título de Doctorado* se mostraron más escépticas que las demás en cuanto a que la **administración del STRI** se tomara en serio dicha denuncia.¹⁴⁵ (Véase la **Tabla 14.3**, página siguiente.)

Tabla 14.3: Tabulaciones Cruzadas Significativas de Educación—Denunciar el Acoso o el Comportamiento Inapropiado¹⁴⁶

	Título de Doctorado	Otros
P3.10 ¿Qué medidas, si las hubo, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o presenció? <i>No tomé ninguna medida</i>	12% <i>Marcado</i>	22% <i>Marcado</i>
P3.12 ¿La(s) persona(s) o la(s) oficina(s) con la(s) que se comunicó acerca de la(s) conducta(s) o incidente(s) tomó(aron) en serio sus preocupaciones?	12% <i>No</i>	26% <i>No</i>
P3.14 Si <i>necesitara</i> denunciar un incidente de acoso... ¿Qué afirmación le describiría mejor? <i>Tendría dificultades para encontrar dónde ir a denunciar</i>	16% <i>Marcado</i>	10% <i>Marcado</i>
P3.16 Si informo de un asunto como el acoso a las siguientes personas, será tomado con seriedad: <i>Administración del STRI (Recursos Humanos, Legal, etc.)</i>	46% <i>Si</i>	59% <i>Si</i>

Asociaciones de Variables Laborales y Demográficas¹⁴⁷

La educación se asoció con muchas otras características laborales/demográficas. Sin embargo, las conclusiones sobre la fuerza de la asociación son muy sensibles a si el análisis se realizó con los datos originales, la recodificación en seis categorías aproximadamente ordinales, o la recodificación en la dicotomía *Título de Doctorado* vs. *Otros*. Más que otras variables de este informe, las asociaciones de *Educación* requirieron cierto juicio a la hora de asignarlas a las distintas categorías de fuerza.

Cabe señalar que, independientemente de la recodificación utilizada, la educación estaba estrechamente asociada con el *País de Origen*, el *Idioma* y la *Raza* (en concreto, *Blanca* frente a

¹⁴⁵ Obsérvese que la mayoría de las personas encuestadas que no seleccionaron “Sí” eligieron “No tengo certeza” en lugar de “No”.

¹⁴⁶ Las cifras de P3.10 son porcentajes de personas encuestadas que indicaron previamente que habían experimentado un comportamiento inapropiado; las cifras de P3.12 son porcentajes de quienes habían experimentado un comportamiento inapropiado y habían tomado alguna medida en respuesta; las cifras de P3.14 y P3.16 representan a todas las personas encuestadas.

¹⁴⁷ Salvo que se indique lo contrario, el coeficiente de asociación es la V de Cramer. Las asociaciones se definen como sigue: <=0.2, **débil**; >0.2 y <=0.4, **maderada**; >0.4, **fuerte**.

Hispana), todos los cuales, como se ha señalado anteriormente, estaban estrechamente asociados entre sí y, en cierto modo, eran susceptibles de ser tratados como una única variable de Cultura/Nacionalidad. En particular, las personas encuestadas que tenían un doctorado procedían de forma desproporcionada de *Estados Unidos*, eran *Blancas* y/o *Angloparlantes*.

En su mayoría, las asociaciones que se presentan a continuación utilizan la recodificación dicotómica de la variable *Educación*. Sin embargo, también se indican las asociaciones con categorías educativas específicas distintas del *Título de Doctorado* cuando el equipo del SOAR las consideró de interés.

La siguiente asociación fue **débil**:

- **Ubicación Vulnerable:** Las personas encuestadas que son *Estudiantes de Doctorado* son ligeramente más propensas que las demás a citar una ubicación vulnerable como entorno laboral principal o habitual.

Las siguientes cuatro asociaciones fueron **moderadas**:

- **Estatus de Pasante:** Las personas encuestadas con *Título de Doctorado* tenían menos probabilidades de ser Becarios, mientras que las demás tenían más probabilidades de serlo.
- **Salario:** Entre los Colaboradores de *Nómina Panameña*, existe una correlación positiva moderada entre el *Salario* y el *Nivel de Educación*.¹⁴⁸
- **Género/Sexo:** Las personas encuestadas con *Título de Doctorado* eran más propensas a identificarse como *Hombres* y menos a identificarse como *Mujeres* en comparación con los demás.
- **Edad:** Hubo una correlación positiva moderada entre la *Edad* y el *Nivel de Educación*.¹⁴⁹

Las siguientes ocho asociaciones eran **fuertes**:

- **Estado de la Nómina:** Los Colaboradores con *Título de Doctorado* tenían más probabilidades de ser *SI Federal/No Federal* ; los demás Colaboradores tenían más probabilidades de ser de *Nómina Panameña*.
- **Estatus de Becario:** Las personas encuestadas con *Título de Doctorado* (y *Estudiantes de Doctorado*) tenían más probabilidades de ser *Becarios*.
- **Estatus de Supervisor:** Los Colaboradores con *Título de Doctorado* tenían más probabilidades de ser *Supervisores*.

¹⁴⁸ Correlación ordinal realizada sobre la variable original *Salario* y la variable *Educación* recodificada en seis puntos. El coeficiente de correlación (0.342) es la rho de Spearman.

¹⁴⁹ Correlación ordinal realizada sobre la variable original *Edad* y la variable *Educación* recodificada en seis puntos. El coeficiente de correlación (0.279) es la rho de Spearman.

- **Estatus de Asesor/Mentor:** Las visitas científicas con *Título de Doctorado* tenían más probabilidades de ser *Asesores*.
- **País de Origen:** Las personas encuestadas con *Título de Doctorado* eran más propensas a seleccionar *Estados Unidos* u *Otro País No Latinoamericano*, y menos a seleccionar *Panamá*.
- **Raza, Hispana:** Las personas encuestadas con *Título de Doctorado* eran menos propensas a identificarse como de raza *Hispana*.
- **Raza, Blanca:** Las personas encuestadas con *Título de Doctorado* eran más propensas a identificarse como *Blancas*.
- **Idioma:** Las personas encuestadas con *Título de Doctorado* eran más propensas a seleccionar el *Inglés* como su idioma preferido, y menos propensas a seleccionar el *Español*. La probabilidad de que seleccionaran el *Español/Inglés* bilingüe era similar a la de las otras personas encuestadas.

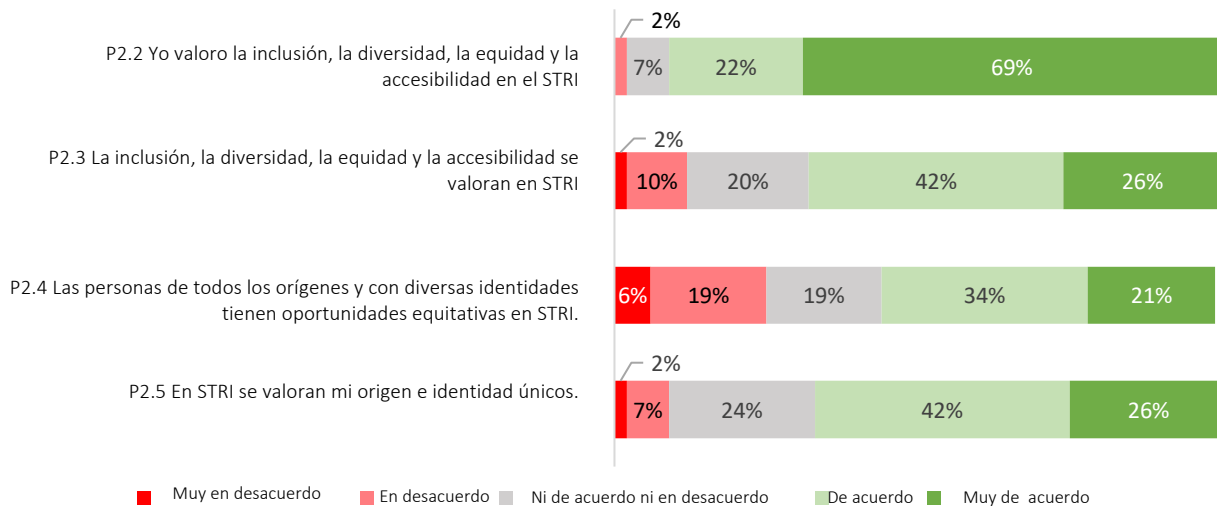
Debate

En esta sección se destacan los resultados en los que el equipo del estudio SOAR desea centrar su atención, y se ofrecen ideas sobre las razones por las que se pueden haber observado patrones de respuesta diferentes para determinados grupos.

Conclusiones de Todas las personas Encuestadas

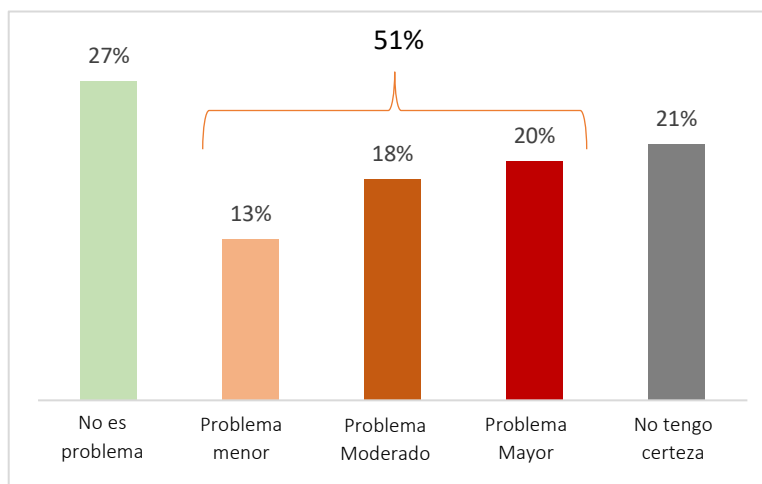
Las respuestas a las preguntas sobre inclusión, diversidad, equidad y accesibilidad (IDEA) en el STRI fueron generalmente positivas. Sin embargo, la pregunta **P2.4** ("Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI") destacó como el área de relativa debilidad. (Véase el **Gráfico D.1**.) Esta fue también la pregunta relacionada con IDEA en la que era más probable encontrar diferencias entre grupos en las tabulaciones cruzadas. Por estas dos razones, el SOAR utilizó **P2.4** como pregunta clave para identificar las diferencias en las actitudes hacia IDEA basadas en las características laborales o demográficas.

Gráfico D.1: Las Personas Encuestadas Tienen a Responder Favorablemente a las Preguntas de IDEA (n=762-782)



Más de la mitad de las personas encuestadas (51%) cree que el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables han sido un *Problema Menor, Moderado* o *Mayor* en el STRI en los últimos años (**P3.3**), mientras que sólo una cuarta parte (27%) no los considera un problema en absoluto. (Véase el **Gráfico D.2**.) Aunque el SOAR no dispone de puntos de referencia para evaluar formalmente cómo se comparan estas cifras con las de otras organizaciones similares, de forma aislada estas cifras sugieren un problema. **P3.3** fue otra pregunta en la que con frecuencia se observaron diferencias entre los grupos en las tabulaciones cruzadas; el SOAR la utilizó como una pregunta clave para señalar las diferencias entre los grupos laborales y demográficos con respecto a las percepciones generales de los comportamientos problemáticos en el STRI.

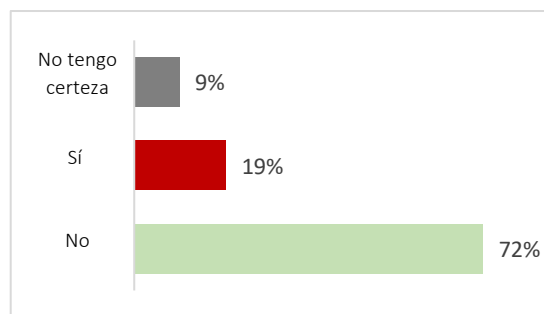
Gráfico D.2: P3.3 (En los últimos cinco años, ¿Cree usted que el trato injusto, el acoso y/u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI?) (n=720)



Aproximadamente una de cada cinco (19%) de las personas encuestadas indicó que había experimentado personalmente comportamientos inaceptables en el STRI (**P3.4**). (Véase el **Gráfico D.3**.) Al igual que **P2.4** y **P3.3**, SOAR utilizó esta pregunta como clave para señalar

diferencias importantes entre grupos laborales y demográficos. Al igual que **P3.3**, sugiere que puede haber un problema de comportamiento inadecuado en el entorno laboral en STRI, incluso en ausencia de puntos de referencia fiables.

Gráfico D.3: P3.4 (En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso u otros comportamientos inaceptables en el STRI?) (n=732)



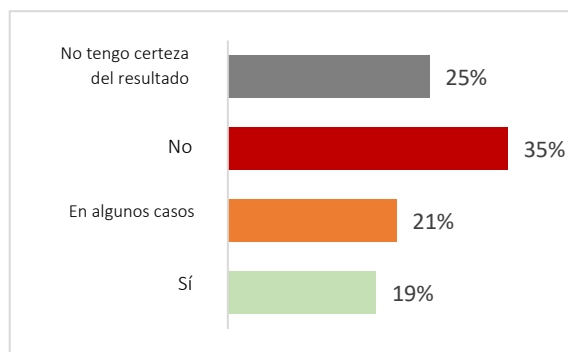
A los que presenciaron o experimentaron un comportamiento inadecuado se les preguntó qué medidas tomaron en respuesta (**P3.10**). Aproximadamente una de cada cinco personas encuestadas (19%) eligió la opción "no tomé ninguna medida". A falta de referencias fiables, es difícil juzgar si esta cifra es problemática en sí misma. Sin embargo, en las tabulaciones cruzadas se encontraron con frecuencia diferencias para esta opción de respuesta, lo que sugiere diferencias entre los grupos laborales y demográficos en cuanto a su disposición o capacidad para denunciar o reprimir de otro modo los comportamientos problemáticos. Una de ellas se observa en el análisis de las diferencias de grupo que figura a continuación: la mayor probabilidad de que las personas encuestadas de Estados Unidos tomen medidas, en comparación con las Panameñas. En las secciones de tabulación cruzada anteriores se pueden encontrar muchas otras.

A quienes presenciaron o experimentaron un comportamiento inadecuado y tomaron medidas en respuesta se les preguntó si fue satisfactorio el resultado (**P3.13**). Fueron más las personas encuestadas que respondieron "No" (35%) que "Sí" (19%), aunque muchas optaron por respuestas "intermedias": "No tengo claro el resultado"¹⁵⁰ (25%) y "En algunos casos"¹⁵¹ (21%). (Véase el **Gráfico D.4.**)

¹⁵⁰ Esta tasa relativamente alta de respuestas "No tengo certeza" puede sugerir problemas de comunicación en los casos de acoso denunciados u otros comportamientos problemáticos.

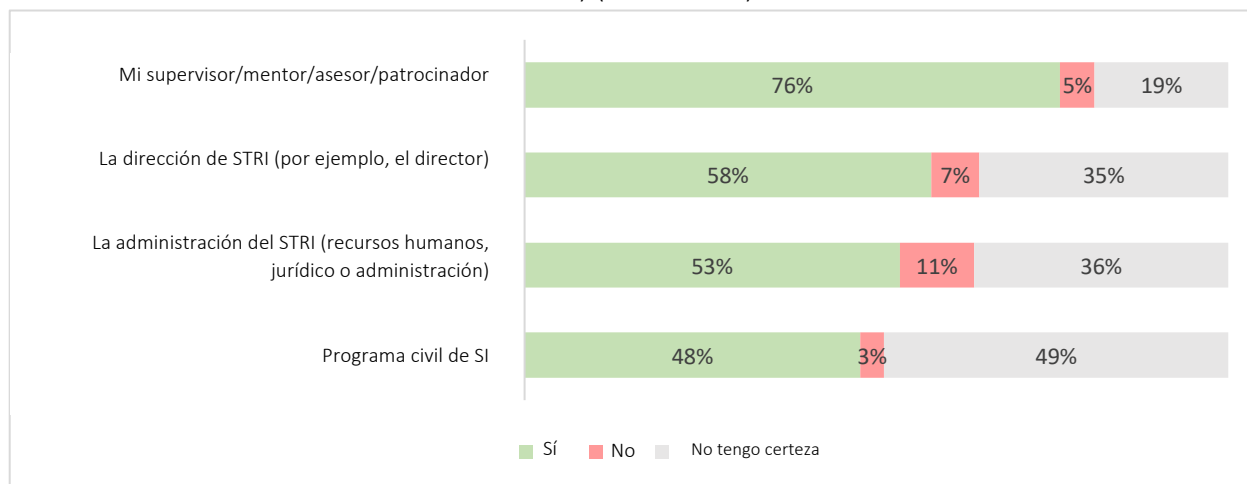
¹⁵¹ Para quienes tomaron más de una acción.

Gráfico D.4: P3.13 (Después de tomar medidas, ¿Fue satisfactorio el resultado?) (n=194)



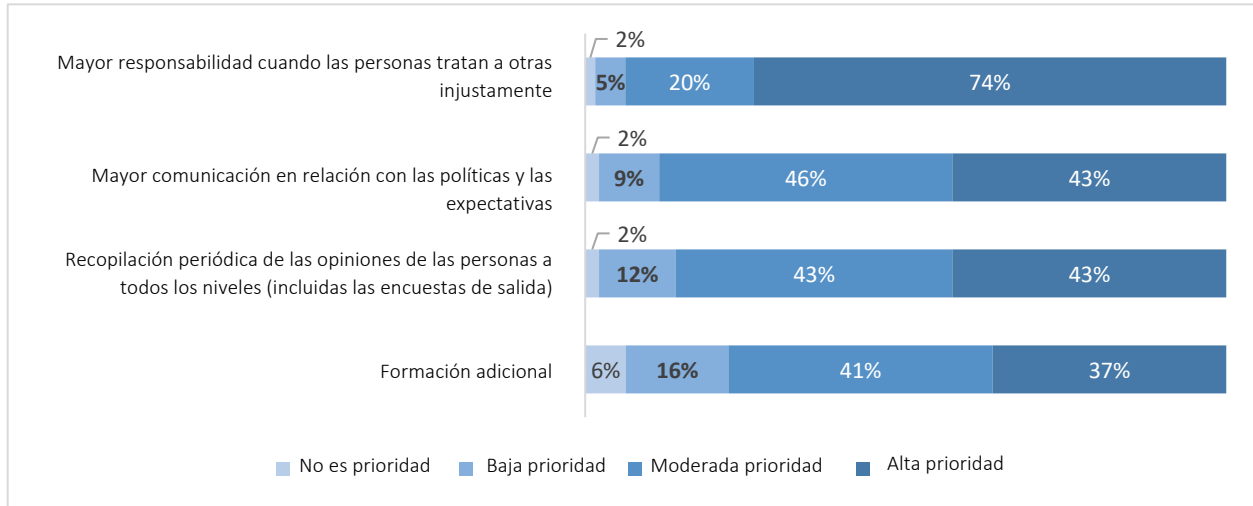
Parecía haber mucha incertidumbre sobre si las autoridades del STRI y del SI se tomarían en serio las denuncias de comportamientos inapropiados en el entorno laboral. Las respuestas "No tengo certeza" oscilaron entre el 19% (para los supervisores y figuras afines) y el 49% (para el nuevo programa SI Civil). (Véase el **Gráfico D.5.**) El alto índice de respuestas "No tengo certeza" para SI Civil refleja casi con certeza su reciente creación, y probablemente no debería considerarse problemático. Sin embargo, las cifras correspondientes a la alta dirección del STRI y a la administración del STRI sugieren dudas generalizadas sobre estas autoridades, de las que a menudo se hicieron eco las respuestas escritas abiertas.

Gráfico D.5: P3.16 (Si denunció un asunto como el acoso a las siguientes personas, se tomará en serio.) (n=642-652)



Se solicitó a las personas encuestadas que evaluaran la prioridad de cuatro medidas para promover la mejora de la cultura. La principal prioridad fue "Mayor responsabilidad cuando las personas tratan a otras injustamente", que fue seleccionada como *Alta Prioridad* por cerca de tres cuartas partes de las personas encuestadas (74%). Sin embargo, todas las medidas sugeridas fueron elegidas como *Prioridad Moderada* por amplias mayorías. (Véase el **Gráfico D.6.**)

Gráfico D.6: P7.2 (Por favor, valore la importancia de las siguientes medidas para garantizar un trato justo a las personas en el STRI) (n=639-646)



Respuestas por Escrito

Por su naturaleza, las respuestas escritas plantean problemas especiales de interpretación. Aunque los datos cualitativos pueden organizarse y resumirse, es difícil sacar conclusiones sobre la relevancia o importancia de las afirmaciones que contienen. Cada respuesta es una "muestra de uno", y las observaciones de algunos comentaristas pueden, por cualquier número de razones, no reflejar con exactitud la realidad de los temas sobre los cuáles pretenden comentar.

Dicho esto, SOAR señala varios puntos que surgieron con suficiente consistencia en las respuestas escritas como para merecer la atención de los dirigentes del STRI. Se trata de los siguientes:

- Existe el optimismo de que las cosas están cambiando para mejor y los mecanismos de retroalimentación, como esta encuesta, son bienvenidos.
- Sin embargo, independientemente de las condiciones o tendencias actuales, el acoso y otros comportamientos problemáticos en el entorno laboral han sido comunes, y ampliamente tolerados, en el pasado.
- Aunque no hay forma de juzgar lo extendido que está el problema, es seguro que algún subconjunto de científicos del STRI en posiciones de autoridad ha acosado, explotado, intimidado o maltratado de alguna manera a sus subordinados.
- Los científicos de la STRI que han abusado de sus posiciones de autoridad han sufrido usualmente pocas consecuencias. Se han sugerido varias razones para ello:
 - El desequilibrio de poder profesional entre el personal científico de alto nivel y los subordinados, que hace que estos últimos se muestren reticentes a la hora de reaccionar por miedo a que su carrera se vea perjudicada.

- Debilidades en las propias estructuras de información del STRI, en particular, aunque no exclusivamente, en el departamento de recursos humanos.
- Una cultura organizacional que históricamente ha sido tolerante con ciertos comportamientos que son inaceptables en el entorno laboral actual.
- Las personas que han denunciado en el pasado no han recibido el apoyo adecuado del STRI o SI.
- La demografía del personal del STRI se presta a tensiones relacionadas con el estatus, el idioma y la cultura. Las personas Panameñas ocupan de forma desproporcionada los cargos de apoyo a la misión, mientras que los No Panameños -en su mayoría, pero no exclusivamente, de Estados Unidos- ocupan de forma desproporcionada los cargos de mayor estatus de líderes de alto nivel, científicos de investigación, supervisores y asesores, así como los "clientes" del STRI como pasantes, becarios, asociados de investigación y participantes en cursos en terreno.

Comparaciones de Grupos

Se analizaron los patrones de respuesta para muchas características del trabajo y de la identidad. Las influencias más claras en los patrones de respuesta parecían ser los tres factores siguientes:

- Tenencia
- Vulnerabilidad
- Cultura/Nacionalidad

Aparte de la primera, no son idénticas a las variables laborales/demográficas extraídas de la encuesta. Más bien se asocian a múltiples variables, ya sea individualmente o en combinación.

Tenencia

La "Tenencia" se refiere a la variable *Tiempo en el STRI*. El patrón general fue el siguiente (véase el **Gráfico D.7.**):

El mayor *Tiempo en el STRI* se asoció con respuestas **menos favorables** en las preguntas clave.

Esto tiene sentido de forma intuitiva. Las personas encuestadas con mayor antigüedad simplemente han pasado más tiempo y han tenido más probabilidades de presenciar y experimentar el acoso en el STRI, y de darse cuenta de los problemas de su cultura organizacional.

El efecto de la Tenencia puede ayudar a explicar el hallazgo, tal vez contrario a la intuición, de que un estatus profesional más alto, indicado por el estatus de *Supervisor* o *Asesor*, o un nivel *Salarial* más alto, se asoció generalmente con respuestas menos favorables. *El Tiempo en el STRI* estaba estrechamente relacionado con las variables de *Supervisor*, *Asesor* y *Salario*, y es probablemente una importante influencia indirecta detrás de este hallazgo.

Gráfico D.7: Tiempo en el STRI, Pregunta Clave Tabulaciones Cruzadas

	Corto Plazo (<1 año)	Largo Plazo (>5 años)
P2.4 Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI.	67% <i>Positiva</i>	52% <i>Positiva</i>
	15% <i>Negativa</i>	31% <i>Negativa</i>
P3.3 En los últimos 5 años, ¿Cree que el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI?	14% <i>Problema Mayor</i>	37% <i>Problema Mayor</i>
	59% <i>No es un Problema</i>	19% <i>No es un Problema</i>
P3.4 En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso u otros comportamientos inaceptables en el STRI?	8% <i>Si</i>	27% <i>Si</i>

Vulnerabilidad

El término "Vulnerabilidad" se utiliza en este documento para referirse a la identificación de las personas encuestadas con determinados grupos demográficos que históricamente han sido más vulnerables al acoso y la insensibilidad en el entorno laboral: las mujeres, las personas LGBTQIA+ y las personas con discapacidades o enfermedades crónicas. El patrón general fue el siguiente (véanse los **Gráficos D.8, D.9 y D.10**)

*Género/Sexo Femenino, la identificación como LGBTQIA+, y tener una Discapacidad o Enfermedad Crónica se asociaron con respuestas **menos favorables** en las preguntas clave.*

Una vez más, esto concuerda con el sentido común. Las personas encuestadas en estos grupos tienen más probabilidades de ser acosadas o tratadas de forma insensible y, por lo tanto, están más atentas a la amenaza de estos comportamientos y son más conscientes de los problemas de la cultura organizacional que los provocan.

Las preguntas de la encuesta sobre las razones y los tipos de comportamiento inapropiado experimentados sugieren que las mujeres y las personas encuestadas LGBTQIA+ fueron objeto de un trato injusto desproporcionado *basado en* su Género/Sexo y en su orientación sexual, respectivamente. (Véanse los resultados de **P3.6** en los **Gráficos D.8 y D.9.**) Ambos grupos también parecían más propensos que sus grupos de comparación (hombres y no LGBTQIA, respectivamente) a sufrir acoso durante el trabajo en terreno.

Gráfico D.8: Género/Sexo, Pregunta Clave Tabulaciones Cruzadas

	Mujer	Hombre
P2.4 Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI.	50% <i>Positiva</i>	65% <i>Positiva</i>
	30% <i>Negativa</i>	18% <i>Negativa</i>
P3.3 En los últimos 5 años, ¿Cree que el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI?	30% <i>Problema Mayor</i>	21% <i>Problema Mayor</i>
	29% <i>No es un Problema</i>	41% <i>No es un Problema</i>
P3.4 En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso u otros comportamientos inaceptables en el STRI?	24% <i>Si</i>	16% <i>Si</i>
P3.6. Me sentí mal recibido, incómodo o inseguro, o me trataron injustamente a causa de mi género (incluye la expresión de género).	22% <i>Si</i>	0% <i>Si</i>

Gráfico D.9: LGBTQIA+, Pregunta Clave Tabulaciones Cruzadas

	LGBTQIA+	Otras
P2.4 Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI.	39% <i>Positiva</i>	60% <i>Positiva</i>
	46% <i>Negativa</i>	21% <i>Negativa</i>
P3.3 En los últimos 5 años, ¿Cree que el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI?	40% <i>Problema Mayor</i>	24% <i>Problema Mayor</i>
	18% <i>No es un Problema</i>	37% <i>No es un Problema</i>
P3.4 En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso u otros comportamientos inaceptables en el STRI?	29% <i>Si</i>	20% <i>Si</i>
P3.6. Me sentí mal recibido, incómodo o inseguro, o me trataron injustamente por mi orientación sexual	9% <i>Si</i>	<1% <i>Si</i>

Gráfico D.10: Discapacidad/Enfermedad Crónica, Pregunta Clave Tabulaciones Cruzadas

* Diferencia estadísticamente no significativa con un nivel de $p=.05$

	Discapacidad o Enfermedad Crónica	Otras
P2.4 Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI.	46% Positiva*	58% Positiva*
	38% Negativa	23% Negativa
P3.3 En los últimos 5 años, ¿Cree que el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI?	46% Problema Mayor	23% Problema Mayor
	19% No es un Problema	37% No es un Problema
P3.4 En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso u otros comportamientos inaceptables en el STRI?	41% Si	18% Si

Cultura/Nacionalidad

"Cultura/Nacionalidad" se refiere a una combinación de tres variables estrechamente asociadas entre sí: *País de Origen*, *Idioma* (Español, Inglés, o bilingüe), y *Raza* (Hispana vs. Blanca). Para los dos mayores grupos de Cultura/Nacionalidad en el STRI, el patrón general fue el siguiente (véase el **Gráfico D.11**):

Las personas encuestadas *Panameñas*, *Hispanoparlantes e Hispanas*, respondieron **más favorablemente** que las *Estadounidenses*, *Angloparlantes y Blancas*, en las preguntas clave.

No es de extrañar que las personas encuestadas de diferentes sociedades puedan tener diferentes percepciones de lo que constituye un comportamiento inaceptable y diferentes niveles de tolerancia a los problemas de la cultura organizacional. Sin embargo, el SOAR carece de la experiencia o los datos necesarios para ofrecer sugerencias sobre *por qué* las personas Panameñas se mostraron en general más optimistas sobre los temas de diversidad, inclusión y acoso que las encuestadas de Estados Unidos.

Entre las personas encuestadas, la variable *Educación* estaba estrechamente asociada con la *Cultura/Nacionalidad*, específicamente en cuanto a que las personas Panameñas tenían menos probabilidades de poseer un Doctorado que las personas encuestadas de los Estados Unidos-o, de hecho, que las personas no Panameñas encuestadas en general. Esto se desprende de la

estructura demográfica del personal del STRI, en la que las personas panameñas son desproporcionadamente miembros del personal de apoyo y aquellas no Panameñas son desproporcionadamente investigadoras visitantes o residentes.¹⁵²

Gráfico D.11: País de Origen, Pregunta Clave Tabulaciones Cruzadas

* Diferencia estadísticamente no significativa con un nivel de $p=.05$

	Panamá	ESTADOS UNIDOS
P2.4 Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI.	71% Positiva	42% Positiva
	13% Negativa	42% Negativa
P3.3 En los últimos 5 años, ¿Cree que el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI?	27% Problema Mayor*	35% Problema Mayor
	37% No es un Problema*	29% No es un Problema
P3.4 En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso u otros comportamientos inaceptables en el STRI?	19% Si*	25% Si*

Otros resultados de posible interés relacionados con la Cultura/Nacionalidad son los siguientes:

Las personas encuestadas en *Estados Unidos, Angloparlantes* y de raza *Blanca* eran más escépticas en cuanto a que las autoridades, como administradores o líderes del STRI, tomaran en serio una denuncia de acoso; no obstante, eran más propensas a tomar medidas si presenciaban o experimentaban acoso.

Las personas encuestadas *Hispanas* son más propensas a decir que fueron tratadas injustamente por su raza que las *Blancas*, aunque la cifra absoluta sigue siendo baja (7% vs. 1%).

El 17% de los *Hispanoparlantes* se sintieron tratados injustamente por su falta de dominio del Inglés.

El 11% de los *Angloparlantes* se sintieron tratados injustamente por su falta de dominio del Español.

¹⁵² La asociación entre el nivel de estudios de doctorado y la Cultura/Nacionalidad probablemente esté detrás de algunos resultados que, de otro modo, podrían ser difíciles de explicar; por ejemplo, las personas encuestadas *Estadounidenses, Angloparlantes* y de raza *Blanca* eran más propensas a citar el trabajo en terreno como la ubicación del acoso que presenciaron o experimentaron.

Apéndice A: Preguntas de la Encuesta

STRI Culture Survey | Encuesta de Cultura STRI

Bloque 1: Introducción

P1.1 Mensaje de Bienvenida e Instrucciones

El Instituto Smithsonian de Investigaciones Tropicales (STRI) es una vibrante comunidad internacional con aproximadamente 30 miembros del personal científico residente, más de 350 miembros del personal de apoyo local y 1.200 visitas científicas cada año procedentes de todo el mundo. Abarca 14 instalaciones de investigación y estaciones en terreno en toda la República de Panamá y en el extranjero. USTED es una parte importante de esta comunidad.

El objetivo de esta encuesta es evaluar en qué medida el STRI cumple sus objetivos de ser una comunidad inclusiva, equitativa, accesible y diversa. Sus respuestas ayudarán a la dirección del Smithsonian y del STRI a mejorar la cultura organizacional en el STRI.

Este estudio es realizado por la Oficina de Investigación Organizacional y de Audiencias del Smithsonian (SOAR) de acuerdo con las políticas de privacidad del Smithsonian. Su participación en la encuesta es voluntaria y puede omitir preguntas. Puede cerrar la encuesta en cualquier momento.

Esta encuesta pregunta sobre los comportamientos inaceptables en STRI. Sin embargo, su objetivo es evaluar el clima cultural en STRI, no ser un vehículo para denunciar incidentes de acoso o discriminación. Si necesita denunciar un incidente concreto, póngase en contacto con Amanda Jones (jonesam@si.edu), la coordinadora del Programa Civil del Smithsonian SI o la Oficina de Recursos Humanos del STRI (strireport@si.edu). Para obtener más información sobre la denuncia, consulte el [sitio web del Programa Civil SI](#) y la Política contra el Acoso del Smithsonian.

Sus respuestas a esta encuesta son confidenciales y se comunicarán de forma que se preserve su anonimato. El equipo del estudio SOAR que administre esta encuesta no comunicará ninguna información personal identificable. Sin embargo, si usted describe actividades delictivas o incidentes específicos de acoso, represalias, violencia en el entorno laboral, amenazas, comportamientos intimidatorios o agresiones que se produzcan en el Smithsonian, el administrador de la encuesta los comunicará a las autoridades competentes o a las oficinas administrativas del Smithsonian, como el Programa Civil SI.

La encuesta tardará entre 10 y 40 minutos en completarse, dependiendo de su respuesta. Apreciamos las respuestas sinceras sobre sus experiencias y agradecemos los comentarios sobre la encuesta.

Si tiene consultas sobre la encuesta y la confidencialidad, o tiene dificultades técnicas, póngase en contacto con Claire Eckert en SOAR, eckertc@si.edu.

Para pasar de una página a otra, haga clic en las flechas situadas en la parte inferior de cada página. Si utiliza las flechas de la parte superior de la pantalla, saldrá de la encuesta.

Advertencia sobre el Contenido: El contenido de esta encuesta puede inducir pensamientos, sentimientos o reacciones angustiosas relacionadas con la discriminación, el acoso y otras cuestiones en el STRI. Proporcionamos una lista de recursos en caso de que desee hablar con alguien de Smithsonian sobre comportamientos inaceptables que haya presenciado o experimentado.

Debe hacer clic en las declaraciones de acuerdo que aparecen más abajo para continuar con la encuesta.

- He leído las instrucciones y advertencias y estoy de acuerdo en realizar esta encuesta.
- Reconozco que tengo 18 años o más.
- Actualmente soy afiliado del STRI o lo he sido en el pasado.

Bloque 2: IDEA

En primer lugar, nos gustaría hacerle preguntas sobre sus experiencias relacionadas con la **inclusión**, la **diversidad**, la **equidad** y la **accesibilidad** en el STRI. Los términos se definen a continuación.

***Inclusión** se refiere al esfuerzo intencionado y continuo para garantizar que todas las personas participen plenamente en todos los aspectos del trabajo de la organización, incluidos los procesos de toma de decisiones.*

***Diversidad** se refiere a las variaciones entre individuos y grupos basadas en identidades y experiencias vitales. Incluye, pero no se limita a, las diferencias de raza, género, orientación sexual, capacidad, edad y religión.*

Equidad es el trato justo e imparcial de todos los miembros de una comunidad.

***Accesibilidad** se refiere a un entorno que se adapta a personas con diferentes capacidades y necesidades.*

Si decide no responder a una pregunta, simplemente pase a la siguiente.

Por favor, indique su acuerdo general con las siguientes afirmaciones.

P2.2 Valoro la inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad en el STRI.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

- No sé

P2.3 La inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad se valoran en el STRI.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo
- No sé

P2.4 Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo
- No sé

P2.5 En el STRI se valoran mi formación y mi identidad únicas.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo
- No sé

P2.6 Ahora, nos gustaría preguntarle sobre las adaptaciones. "Adaptaciones" se refiere a las alteraciones o ajustes en un cargo o entorno laboral para hacer posible que una persona con una necesidad comprobada para tales modificaciones realice las funciones del trabajo. Algunos ejemplos pueden ser un intérprete de lengua de señas, el acceso a una sala de lactancia o un equipo de seguridad especial.

¿Ha necesitado alguna vez adaptaciones durante su estancia en el STRI?

- No - No he necesitado adaptaciones
- Si - y recibí la adaptación apropiada
- Si - pero no recibí la adaptación apropiada
- Si - pero nunca solicité una
- No tengo certeza

Mostrar Esta Pregunta:

Si es Así, quisiéramos preguntarle por las adaptaciones. "Adaptaciones" se refiere a las modificaciones o ajustes...= Si - pero no recibí la adaptación apropiada

O Ahora, nos gustaría preguntarle sobre las adaptaciones. "Adaptaciones" se refiere a alteraciones o ajustes...= Si - pero nunca solicité una

P2.7

¿Qué adaptaciones se necesitaron, pero no se proporcionaron?

Bloque 3: Comportamientos Inaceptables y Denuncia

P3.1 Ahora le preguntaremos sobre sus experiencias con el trato injusto, el acoso y otros comportamientos inaceptables en el entorno laboral. En esta sección también se evaluará su experiencia a la hora de denunciar incidentes de este tipo de comportamientos. Por favor, consulte estos [Recursos del STRI](#) | [STRI Resources](#) si desea hablar con alguien sobre comportamientos inaceptables que haya experimentado o sobre los que tenga conocimiento en primera persona. Si decide no responder a una pregunta, simplemente pase a la siguiente.

P3.2 Definiciones de términos relacionados con los comportamientos inaceptables en el entorno laboral:

Abuso de poder se refiere a una mala gestión del poder por parte de alguien en una posición de autoridad que puede utilizar su poder para oprimir a personas en una posición inferior o para inducirlas a cometer un acto ilícito.

Intimidación se refiere a un patrón repetido y persistente de maltrato que puede incluir tácticas como el sabotaje malicioso del trabajo, la calumnia, el ridículo, la humillación o el abuso verbal.

Sesgo de género es la tendencia a preferir un género sobre otro. Es una forma de sesgo inconsciente, o sesgo implícito, que se produce cuando un individuo atribuye inconscientemente ciertas actitudes y estereotipos a otra persona o grupo de personas. Estos comportamientos atribuidos influyen en la forma en que el individuo entiende y se relaciona con los demás. A menudo se denomina "sexismo"

Acoso es una conducta no deseada, que una persona razonable consideraría objetable, cuando 1. se puede considerar razonablemente que la conducta afecta negativamente al entorno laboral; o 2. una decisión de empleo que afecta al colaborador o persona afiliada se basa en la aceptación o el rechazo de dicha conducta por parte del colaborador o persona afiliada. La conducta de acoso puede ser verbal o física; puede ocurrir en persona, a través de llamadas telefónicas o por escrito, o a través de las redes sociales u otras formas de tecnología. Los pequeños desaires, las molestias y los incidentes aislados (a menos que sean extremadamente graves) no suelen alcanzar el nivel de acoso. Por lo general, una disputa o un conflicto relacionado con las tareas o el desempeño del trabajo tampoco alcanzará el nivel de acoso. Entre los ejemplos de **acoso no sexual** se incluyen: epítetos o calumnias raciales; estereotipos; bromas/gritos inapropiados; y otros comportamientos de intimidación o abuso (por ejemplo, sabotaje laboral repetido y malicioso, calumnias, ridiculización o abuso verbal). Algunos ejemplos de **acoso sexual** son: las insinuaciones sexuales, el material sexualmente explícito/gráfico y las bromas/comentarios/relatos sexuales.

Comportamiento Intimidante es la conducta que, en opinión de una persona razonable, crea un ambiente perturbador/perturbador, perjudica las operaciones de la agencia, o asusta, alarma o inhibe a otros. Esto puede incluir, pero no se limita a, hacer declaraciones falsas, maliciosas, despectivas o abusivas. La intimidación física puede incluir sujetar, impedir o bloquear el movimiento, seguir, acosar, tocar o cualquier otro contacto o avance físico inapropiado. También puede incluir ataques que impliquen el uso de un arma, o acciones como golpes, puñetazos, empujones, pinchazos o patadas.

Las microagresiones son desprecios, desaires o insultos cotidianos, verbales, no verbales y ambientales, ya sean intencionados o no, que comunican mensajes hostiles, despectivos o negativos a las personas destinatarias basándose únicamente en su pertenencia a un grupo marginado.

La amenaza es cualquier expresión o gesto que pueda ser interpretado por una persona razonable como la intención de causar daños físicos a las personas o daños a la propiedad.

El trato injusto se refiere a la demostración de un trato sesgado y/o no equitativo hacia los demás.

El contacto físico no deseado es aquel contacto que se produce sin el consentimiento de una persona, por coacción o por la fuerza, y que puede ser de naturaleza sexual.

La violencia en el entorno laboral es cualquier acto que ocurra en el entorno laboral que ponga en peligro, dañe o amenace con dañar a colaboradores, personas afiliadas o bienes, o un comportamiento que haga que un colaborador o persona afiliada tenga la creencia razonable de estar en peligro físico.

P3.3 En los últimos cinco años, ¿Cree usted que el trato injusto, el acoso y/u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI?

- No es un problema
- Problema menor
- Problema moderado
- Problema mayor
- No tengo certeza

P3.4 En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso y/u otros comportamientos inaceptables en STRI?

- No
- Si
- No tengo certeza

P3.5 ¿Ha sido usted **testigo** de que personas de **alguno de los siguientes grupos** hayan sufrido un trato injusto, acoso o cualquier otro comportamiento inaceptable en el STRI? En este contexto, "ser testigo" incluye ser informado directamente de la experiencia por la persona que la experimentó. (Seleccione todas las que correspondan)

- La comunidad no científica del STRI (personal de finanzas, recursos humanos, legal, instalaciones, seguridad, educación, comunicaciones u otros cargos no científicos)
- La dirección y/o la alta dirección del STRI
- Contratación local del STRI
- Las Visitas Científicas del STRI (estudiantes de grado, de máster, predoctorales, postdoctorales, becarios y otros visitantes científicos)
- Colaboradores científicos del STRI (científicos de planta u otros colaboradores científicos)
- No he sido testigo de que alguien haya sufrido un trato injusto, acoso o cualquier otro comportamiento inaceptable en el STRI

P3.6 Durante su estancia en el STRI o mientras realizaba un trabajo relacionado con el STRI (por ejemplo, en un viaje oficial), ¿Se ha sentido alguna vez mal recibido, incómodo o inseguro o ha sido tratado injustamente por alguno de los factores que se indican a continuación? (Seleccione todas las que correspondan).

Me sentí mal recibido, incómodo o inseguro, o me trataron injustamente a causa de mi

- Edad
- Género (incluida la expresión de género)
- Orientación sexual

- Raza y/o etnia
- Discapacidad física
- Discapacidad cognitiva o mental
- Factores físicos o relacionados con la apariencia, como el peso, el tipo de cuerpo, el estilo de vestir, etc.
- País de Origen
- Creencias religiosas
- Clase social/económica
- Dominio de la comprensión o el habla del Inglés
- Dominio de la comprensión o el habla del Español
- Certificaciones académicas/nivel educativo
- Disciplina académica/enfoque profesional
- Tipo de cargo
- Tiempo de tenencia en el STRI
- Otros factores. Opción de especificar: _____
- Ninguna de las anteriores. Me siento bienvenido, cómodo y seguro en el STRI

Mostrar Esta Pregunta:

Durante su estancia en el STRI o mientras realizaba un trabajo relacionado con el STRI (por ejemplo, en un viaje oficial), ¿Se ha sentido alguna vez mal recibido, incómodo o inseguro, o ha sido tratado injustamente por alguno de los factores enumerados... q://QID218/ El recuento de opciones seleccionadas no es igual a 0

Y mientras estaba en el STRI o mientras realizaba un trabajo relacionado con el STRI (ej., en un viaje oficial), ¿Ha... != Ninguna de las anteriores. Me siento bienvenido, cómodo y seguro en el STRI

P3.7 ¿Dónde tuvo lugar la(s) experiencia(s) de no ser bienvenido, sentirse incómodo o inseguro? (Seleccione todas las que correspondan)

- En las instalaciones del STRI (incluidos los laboratorios, las oficinas, etc.)
- Durante el trabajo en terreno o el trabajo en un sitio de investigación en terreno mientras se está en el STRI (el trabajo en terreno se define como las funciones académicas, de investigación y/o de apoyo relacionadas que se llevan a cabo en una ubicación que no es la típica de las oficinas, el campus u otros entornos urbanos)
- En los alojamientos o residencias para pasar la noche
- Fuera de las instalaciones para trabajos que no sean en terreno (incluyendo conferencias, enseñanza, consultoría, etc.)
- Por correo electrónico, teléfono o reuniones virtuales
- Otros, opción para especificar una ubicación: _____

Mostrar Esta Pregunta:

Durante los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso y/u otro tipo de inco... = Si

O En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso y/u otro tipo de compor... = No tengo certeza

O ¿Ha sido testigo de que personas de alguno de los siguientes grupos reciben un trato injusto, co... = La comunidad no científica del STRI (personal de finanzas, recursos humanos, legal, instalaciones, seguridad, educación, comunicaciones u otros cargos no científicos)

O ¿Ha sido testigo de que personas de alguno de los siguientes grupos reciben un trato injusto, co... = La dirección y/o la alta dirección del STRI

O ¿Ha sido testigo de que personas de alguno de los siguientes grupos reciben un trato injusto, co... = Contratación local del STRI

O ¿Ha sido testigo de que personas de alguno de los siguientes grupos reciben un trato injusto, co... = Las Visitas Científicas del STRI (estudiantes de grado, de máster, predoctorales, postdoctorales, becarios y otros visitantes científicos)

O ¿Ha sido testigo de que personas de alguno de los siguientes grupos reciben un trato injusto, co... = Colaboradores científicos del STRI (científicos de planta u otros colaboradores científicos)

P3.8 Durante su estancia en el STRI o en una situación relacionada con el trabajo (por ejemplo, en un viaje oficial), ¿Con qué frecuencia ha experimentado personalmente o ha sido testigo de lo siguiente por parte de un **supervisor o de alguien con una posición similar a la de un supervisor** (por ejemplo, un mentor o un asesor)?

	Nunca	Una vez	Algunas veces	Muchas veces	Difícil de cuantificar
Abuso de poder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sesgo de género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comportamiento intimidante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comentarios o acciones denigrantes relacionados con la identidad (por ejemplo, género, raza, nacionalidad, discapacidad, edad)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Presión para socializar fuera de la “jornada laboral” normal (con o sin alcohol)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Microagresiones, prejuicios implícitos u otros comportamientos que pueden no llegar al nivel de acoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chistes, historias o comentarios sexistas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amenazas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trato injusto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Invitaciones o presión no deseada para tener citas o participar en actividades sexuales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comentarios no deseados sobre el cuerpo de una persona (negativos o positivos)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contacto físico no deseado (tocar sin consentimiento, por coacción o por la fuerza; puede ser de naturaleza sexual)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Violencia en el entorno laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otros comportamientos inapropiados no listados aquí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mostrar Esta Pregunta:

En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso y/u otro tipo de compor... = Si

O En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso y/u otro tipo de compor... = No tengo certeza

O ¿Ha sido testigo de que personas de alguno de los siguientes grupos reciben un trato injusto, co... = La comunidad no científica del STRI (personal de finanzas, recursos humanos, legal, instalaciones, seguridad, educación, comunicaciones u otros cargos no científicos)

O ¿Ha sido testigo de que personas de alguno de los siguientes grupos reciben un trato injusto, co... = La dirección y/o la alta dirección del STRI

O ¿Ha sido testigo de que personas de alguno de los siguientes grupos reciben un trato injusto, co... = Contratación local del STRI

O ¿Ha sido testigo de que personas de alguno de los siguientes grupos reciben un trato injusto, co... = Las Visitas Científicas del STRI (estudiantes de grado, de máster, predoctorales, postdoctorales, becarios y otros visitantes científicos)

O ¿Ha sido testigo de que personas de alguno de los siguientes grupos reciben un trato injusto, co... = Colaboradores científicos del STRI (científicos de planta u otros colaboradores científicos)

P3.9 Mientras estaba en STRI o en una situación relacionada con el trabajo (por ejemplo, en un viaje oficial), ¿Con qué frecuencia ha experimentado personalmente o ha sido testigo de lo siguiente por parte de cualquier otra persona en STRI que sea o no **un supervisor o en una posición similar a la de un supervisor?**

	Nunca	Una vez	Algunas veces	Muchas veces	Difícil de cuantificar
Abuso de poder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sesgo de género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comportamiento intimidante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Comentarios o acciones denigrantes relacionados con la identidad (por ejemplo, género, raza, nacionalidad, discapacidad, edad)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Presión para socializar fuera de la “jornada laboral” normal (con o sin alcohol)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Microagresiones, prejuicios implícitos u otros comportamientos que pueden no llegar al nivel de acoso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chistes, historias o comentarios sexistas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amenazas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trato injusto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Invitaciones o presión no deseada para tener citas o participar en actividades sexuales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comentarios no deseados sobre el cuerpo de una persona (negativos o positivos)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contacto físico no deseado (tocar sin consentimiento, por coacción o por la fuerza; puede ser de naturaleza sexual)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Violencia en el entorno laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otros comportamientos inapropiados no listados aquí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mostrar Esta Pregunta:

En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso y/u otro tipo de comportamie... = Si

O En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso y/u otro tipo de compor... = No tengo certeza

O ¿Ha sido testigo de que personas de alguno de los siguientes grupos reciben un trato injusto, co... = La comunidad no científica del STRI (personal de finanzas, recursos humanos, legal, instalaciones, seguridad, educación, comunicaciones u otros cargos no científicos)

O ¿Ha sido testigo de que personas de alguno de los siguientes grupos reciben un trato injusto, co... = La dirección y/o la alta dirección del STRI

O ¿Ha sido testigo de que personas de alguno de los siguientes grupos reciben un trato injusto, co... = Contratación local del STRI

O ¿Ha sido testigo de que personas de alguno de los siguientes grupos reciben un trato injusto, co... = Las Visitas Científicas del STRI (estudiantes de grado, de máster, predoctorales, postdoctorales, becarios y otros visitantes científicos)

O ¿Ha sido testigo de que personas de alguno de los siguientes grupos reciben un trato injusto, co... = Colaboradores científicos del STRI (científicos de planta u otros colaboradores científicos)

P3.10 ¿Qué medidas, si las hubo, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o presenció? (Seleccione todas las que correspondan)

- Hablé directamente con la persona responsable del comportamiento
- Comunicué el comportamiento a un colega
- Comunicué del comportamiento a la Dirección del STRI (ej., Director)
- He comunicado el comportamiento a mi supervisor (o mentor/asesor/patrocinador, si procede)
- Comunicué el comportamiento a la administración del STRI (Recursos Humanos, Legal o Administración)
- Comunicué el comportamiento a un recurso del Smithsonian, como el Ombudsman del Smithsonian, el Programa de Asistencia al Colaborador (EAP), Oficina del Smithsonian para Igualdad de Empleo y Diversidad de Proveedores (OEESD) o el Coordinador Civil/Coordinador contra el Acoso del SI.
- Denuncié el comportamiento a las fuerzas del orden o a otra autoridad externa
- Evité comunicarme o interactuar con la persona responsable del comportamiento
- Estoy pensando en dejar o pienso dejar el STRI
- Hice un cambio personal con la esperanza de que el comportamiento ofensivo desapareciera
- Sólo me sentí seguro de hacer o decir algo después de dejar el STRI
- Tomé otra(s) medida(s)
- No tomé ninguna medida

Mostrar Esta Pregunta:

¿Qué medidas, en su caso, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o... = No tomé ninguna medida

P3.11 Si decidió no tomar ninguna medida tras el incidente o los incidentes que experimentó o presencié, indique los motivos (Seleccione todas las que correspondan)

- No sabía qué medidas tomar
- No tenía confianza alguna en que denunciar el comportamiento fuera a cambiar las cosas
- Tenía miedo a las represalias
- Tenía miedo de que me etiquetaran como “problemática”
- Tenía miedo de las posibles consecuencias académicas o profesionales
- No me siento cómodo hablando de mis experiencias socioculturales en el entorno laboral
- Estaba siendo amenazada
- Estaba avergonzado o avergonzada
- Otra razón. Opción de especificar: _____

Mostrar Esta Pregunta:

¿Qué medidas, en su caso, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o... = Hablé directamente con la persona responsable del comportamiento

O ¿Qué medidas, en su caso, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o... = Comunicué el comportamiento a un colega

O ¿Qué medidas, en su caso, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o... = Comunicué del comportamiento a la Dirección del STRI (ej., Director)

O ¿Qué medidas, en su caso, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o... = He comunicado el comportamiento a mi supervisor (o mentor/asesor/patrocinador, si procede)

O ¿Qué medidas, en su caso, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o... = Comunicué el comportamiento a la administración del STRI (Recursos Humanos, Legal o Administración)

O ¿Qué medidas, en su caso, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o... = Comunicué el comportamiento a un recurso del Smithsonian, como el Ombudsman del Smithsonian, el Programa de Asistencia al Colaborador (EAP), Oficina del Smithsonian para Igualdad de Empleo y Diversidad de Proveedores (OEESD) o el Coordinador Civil/Coordinador contra el Acoso del SI

O ¿Qué medidas, en su caso, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o... = Denuncié el comportamiento a las fuerzas del orden o a otra autoridad externa

P3.12 ¿La(s) persona(s) o la(s) oficina(s) con la(s) que se comunicó acerca de la(s) conducta(s) o incidente(s) tomó(aron) en serio sus preocupaciones?

- Si
- No
- En algunos casos (si experimentó más de un comportamiento y/o tomó más de una medida)
- No tengo certeza

Mostrar Esta Pregunta:

¿Qué medidas, en su caso, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o... = Hablé directamente con la persona responsable del comportamiento

O ¿Qué medidas, en su caso, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o... = Comunicué el comportamiento a un colega

O ¿Qué medidas, en su caso, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o... = Comunicué del comportamiento a la Dirección del STRI (ej., Director)

O ¿Qué medidas, en su caso, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o... = He comunicado el comportamiento a mi supervisor (o mentor/asesor/patrocinador, si procede)

O ¿Qué medidas, en su caso, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o... = Comunicué el comportamiento a la administración del STRI (Recursos Humanos, Legal o Administración)

O ¿Qué medidas, en su caso, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o... = Comunicué el comportamiento a un recurso del Smithsonian, como el Ombudsman del Smithsonian, el Programa de Asistencia al Colaborador (EAP), Oficina del Smithsonian para Igualdad de Empleo y Diversidad de Proveedores (OEESD) o el Coordinador Civil/Coordinador contra el Acoso del SI

O ¿Qué medidas, en su caso, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o... = Denuncié el comportamiento a las fuerzas del orden o a otra autoridad externa

P3.13 Después de tomar medidas, ¿Fue satisfactorio el resultado?

- Si
- No
- En algunos casos (si se tomó más de una acción)
- No tengo certeza del resultado

P3.14 Si usted necesitara denunciar un incidente de acoso u otro comportamiento inapropiado en el STRI, ¿Qué afirmación le describiría mejor?

Podría...

- ...saber exactamente a dónde dirigirse para denunciar
- ...ser capaz de averiguar a dónde dirigirse para denunciar
- ...tener dificultades para saber dónde ir a denunciar
- ... no denunciar un incidente, aunque conozca el proceso. Opción de especificar por qué:

- No aplica. No sabía que denunciar un incidente de acoso o comportamiento preocupante era una opción

Antes de esta encuesta, era consciente...

	Si	No	No tengo certeza
...del programa SI Civil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...que puedo denunciar un problema como el acoso a mi supervisor/mentor/asesor/ o patrocinador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...que puedo denunciar un problema de acoso a Recursos Humanos de STRI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

P3.16 Por favor, indique su acuerdo con las siguientes afirmaciones.

Si informo de un asunto como el acoso a las siguientes personas, será tomado con seriedad:

	Si	No	No tengo certeza
Mi supervisor/mentor/asesor/ o patrocinador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La dirección del STRI (ej., Director)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administración del STRI (Recursos Humanos, Legal o Administración)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Programa SI Civil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bloque 4: Trabajo en Terreno

Mostrar Esta Pregunta:

¿Dónde tuvo lugar la experiencia de ser mal recibido, sentirse incómodo o inseguro? (Seleccione todo lo que...= Durante el trabajo en terreno o el trabajo en un sitio de investigación en terreno mientras se está en el STRI (el trabajo en terreno se define como las funciones académicas, de investigación y/o de apoyo relacionadas que se llevan a cabo en una ubicación que no es la típica de las oficinas, el campus u otros entornos urbanos)

P4.1 Indicó que se sintió mal recibido, incómodo o inseguro durante el trabajo en terreno o en un sitio de investigación en terreno mientras estaba en el STRI.

Nos gustaría hacer algunas preguntas de seguimiento. Si decide no responder a una pregunta, simplemente pase a la siguiente.

¿Con qué frecuencia realiza el trabajo en terreno?

- Frecuentemente (por ejemplo, semanalmente o varias veces al mes)
- Ocasionalmente (por ejemplo, una vez al mes)

- Rara vez (por ejemplo, una vez al año o menos)

P4.2 ¿Con qué frecuencia se ha sentido mal recibido, incómodo o inseguro mientras realizaba el trabajo en terreno?

- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Rara vez
- No tengo certeza

P4.3 Además de las razones que ha enumerado anteriormente en la encuesta, ¿Alguno de los siguientes motivos le hizo sentirse incómodo o inseguro? (Seleccione todas las que correspondan)

- Estaba solo en una zona remota
- Yo (o nosotros) no seguí un manual o guía de seguridad para el trabajo en terreno.
- No he recibido formación previa (ni general ni específica del lugar)
- Mi(s) formación(es) y/o manual(es) de trabajo en terreno no eran relevantes para mis necesidades en el terreno
- No tenía el equipo adecuado
- No sabía cómo salir de forma segura y rápida
- El comportamiento de los miembros del público
- Miedo a la violencia o a otros comportamientos potencialmente delictivos (por ejemplo, el robo por parte de personas que no son de la STRI)
- Zona/terreno desconocido
- Otros problemas de seguridad (por ejemplo, riesgos ambientales, animales, enfermedades). Opción de especificar: _____

P4.4 Indique qué temas, en su caso, se trataron en la(s) formación(es) y/o manual(es) de trabajo en terreno que recibió o siguió (Seleccione todas las que correspondan.)

- Conducta profesional en terreno
- Acoso en el terreno
- No tengo certeza
- No recibí ni seguí ninguna formación o manual

Bloque 5: Características del Empleo

P5.1 En esta sección, le preguntaremos sobre aspectos de su trabajo e identidad. Estas preguntas nos permitirán agrupar las respuestas por diferentes factores para ver si las personas responden a las preguntas de forma diferente en función de una característica demográfica o de un aspecto laboral. Los administradores de la encuesta en SOAR sólo desglosarán los datos cuando haya suficientes respuestas para mantener el anonimato.

Si decide no responder a una pregunta, simplemente pase a la siguiente.

¿Es usted actualmente miembro de la comunidad STRI (Colaborador o afiliado de alguna otra manera)?

- Si
- No, actualmente no, pero sí en el pasado

P5.2 ¿Qué describe mejor su afiliación actual o más reciente al STRI?

- Colaborador o contratista (incluye personal científico y de apoyo, administración, servicios de protección e instalaciones)
- Visita Científica (incluye a becarios, pasantes, voluntarios, investigadores asociados, participantes en cursos en terreno y otras visitas científicas)

Mostrar Esta Pregunta:

¿Qué describe mejor su afiliación actual o más reciente al STRI? = Colaborador o contratista (incluye personal científico y de apoyo, administración, servicios de protección e instalaciones)

P5.3 Seleccione su categoría de cargo:

- Estoy en la Nómina Panameña (local)
- Soy colaborador del Smithsonian a nivel federal o no federal
- Soy Colaborador Financiado
- Soy contratista
- La categoría de mi cargo no aparece en la lista anterior. Opción de especificar:

- Mostrar Esta Pregunta:

Mostrar Esta Pregunta:

¿Qué describe mejor su afiliación actual o más reciente al STRI? = Colaborador o contratista (incluye personal científico y de apoyo, administración, servicios de protección e instalaciones)

Q5.4 ¿Qué tipo de cargo le describe mejor?

- Personal científico
- Personal de apoyo científico (incluidos coordinadores científicos, directores de laboratorio, técnicos/auxiliares de investigación)
- Protección y seguridad
- Protección y seguridad
- Finanzas y administración (incluidas las finanzas, la oficina de visitas, la informática, los recursos humanos, las adquisiciones, los servicios legales, la contabilidad y la oficina del Director)
- Educación, comunicaciones, programas académicos, promoción, biblioteca
- Otro tipo de cargo. Opción de especificar: _____

Mostrar Esta Pregunta:

¿Qué describe mejor su afiliación actual o más reciente al STRI? = Visita Científica (incluye a becarios, pasantes, voluntarios, investigadores asociados, participantes en cursos en terreno y otras visitas científicas)

P5.5 ¿Qué tipo de cargo le describe mejor?

- Becario (incluyendo postdoctorado, estudiantes de posgrado y otros becarios)
- Participante en un curso en terreno
- Pasante (incluido el asistente de investigación de laboratorio o en terreno)
- Investigador asociado
- Voluntario
- Otra visita científica. Opción de especificar: _____

Mostrar Esta Pregunta:

Seleccione su categoría de cargo: = Soy colaborador del Smithsonian a nivel federal o no federal

P5.6 ¿Cuál es su nivel salarial?

- Grado 1 a 4
- Grado 5 a 7
- Grado 8 a 10
- Grado 11 a 12
- Grado 13 a 14
- Grado 15
- Por encima del Grado 15: Ejecutivo superior
- No tengo certeza
- No tengo un cargo Federal, No Federal o de Grado Salarial

Mostrar Esta Pregunta:

Seleccione su categoría de cargo: = Estoy en la Nómina Panameña (local)

O Seleccione su categoría de cargo: = Soy Colaborador Financiado

P5.7 ¿Cuál es su nivel salarial?

- Menos de \$15,000 por año
- \$15,000 a \$30,000 por año
- \$31,000 a 45,000 por año
- \$46,000 a \$60,000 por año
- \$61,000 a \$75,000 por año
- \$76,000 a \$90,000 por año
- Más de \$90,000 por año

Mostrar Esta Pregunta:

¿Qué describe mejor su afiliación actual o más reciente al STRI? = Colaborador o contratista (incluye personal científico y de apoyo, administración, servicios de protección e instalaciones)

P5.8 ¿Es usted un supervisor de STRI o desempeña una función similar a la supervisión (por ejemplo, un asesor, mentor o patrocinador)?

- Si
- No
- No tengo certeza

Mostrar Esta Pregunta:

¿Qué describe mejor su afiliación actual o más reciente al STRI? = Visita Científica (incluye a becarios, pasantes, voluntarios, investigadores asociados, participantes en cursos en terreno y otras visitas científicas)

P5.9 ¿Es usted mentor o asesor de otras visitas científicas (asesora o co-asesora o actúa como co-mentor de una o más visitas del STRI, incluyendo pasantes, becarios de grado o posgrado, asistentes de investigación o voluntarios)?

- Si
- No
- No tengo certeza

P5.10 En total, Aproximadamente, ¿Cuánto tiempo ha estado con STRI?

- Menos de 3 meses
- de 3 meses a un año
- 5 años
- 6-10 años
- 11-15 años
- 16-20 años
- Más de 20 años

P5.11 ¿En qué instalaciones de la STRI trabaja o ha trabajado recientemente y con qué frecuencia ha trabajado o visitado cada una de ellas?

	Principalmente (la mayor parte del tiempo)	Regularmente (de una vez a la semana a una o dos veces al mes)	Con poca frecuencia (1-2 veces al año)	No utilizo ni visito esta instalación
Agua Salud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ancón/CTPA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Isla Barro Colorado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bocas del Toro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Coibita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gamboa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fortuna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parque Metropolitano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Naos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Punta Culebra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Punta Galeta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
San Lorenzo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tupper	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bloque 6: Demografía

P6.1 Ahora le haremos preguntas demográficas. Tenga en cuenta que toda la información solicitada es voluntaria.

P6.2 Yo soy:

- Mujer
- Hombre
- No Binario
- La identidad no aparece en la lista. Opción de especificar:

P6.3 ¿Te identificas como LGBTQIA+?

LGBTQIA+ se refiere a las personas que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, queer (o que cuestionan su identidad de género u orientación sexual),

intersexuales y asexuales. El + representa otras identidades de género y orientaciones sexuales que no están en el acrónimo con letras.

- Si
- No
- No tengo certeza

P6.4 Mi edad es:

- 25 años o menos
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50
- 51-55
- 56-60
- 61-69
- 70 o más

P6.5 ¿Tienes una discapacidad o una enfermedad crónica que afecta a tu forma de trabajar

- Si - Tengo una discapacidad visible (por ejemplo, discapacidad física, ceguera, etc.)
- Si - Tengo una discapacidad invisible (por ejemplo, problemas de aprendizaje, pérdida de audición, ADHD, etc.)
- Si - Tengo una o varias enfermedades crónicas
- No

P6.6 ¿Cuál es su país de origen?

▼ Panamá ... Zimbabue

P6.7 ¿Cuál es su país de residencia principal?

▼ Panamá ... Zimbabue

P6.8 ¿Con cuál de las siguientes categorías de raza y etnia se identifica usted? (Seleccione todas las que correspondan.)

- Blanca
- Negra
- Hispana/Latina
- Asiática
- Indígena

- La identidad no aparece en la lista. Opción de especificar:

P6.9 ¿Qué idioma(s) le resulta más cómodo utilizar?

- Español
- Inglés
- Tanto en español como en inglés por igual
- Idioma que no aparece en la lista. Opción de especificar: _____

P6.10 ¿Cuál es su nivel de estudios más **alto**?

▼ Educación básica (preescolar, primaria o elemental, secundaria o media) ... Mi nivel de estudios más alto no figura en la lista.

Bloque 7: Sugerencias para Mejorar

P7.1 Ahora solicitaremos su opinión sobre cómo mejorar la cultura en el STRI.

P7.2 Por favor, valore la importancia de las siguientes medidas para garantizar un trato justo a las personas en el STRI.

	No es una prioridad	Prioridad baja	Prioridad moderada	Prioridad alta
Formación adicional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recopilar periódicamente las opiniones de las personas a todos los niveles (incluidas las encuestas de salida)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aumento de la comunicación relacionada con las políticas y las expectativas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mayor responsabilidad cuando las personas tratan a otras injustamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mostrar Esta Pregunta:

Por favor, valore la importancia de las siguientes medidas para garantizar un trato justo a las personas en el STRI. != Formación adicional [No es una prioridad]

P7.3 ¿Cuál de los siguientes temas de formación le gustaría que se ofreciera a la comunidad de STRI? (Seleccione todas las que correspondan)

Descripción de los temas de formación:

Respeto en el entorno laboral: se centra en ayudar a las personas a crear un entorno laboral en el que la comunicación y las interacciones respetuosas sean prioritarias.

Sesgo implícito: ayuda a las personas a comprender y reconocer sus propios sesgos inconscientes e intrínsecos, y sugiere comportamientos para mitigarlos.

Intervención del espectador: se centra en educar a las personas para que sean proactivas a la hora de abordar los comportamientos inapropiados y enseña las habilidades necesarias para intervenir con éxito cuando se producen.

Límites de la relación: se centra en la comprensión y aceptación de la importancia de establecer y mantener límites personales y profesionales saludables.

Políticas Antiacoso del Smithsonian/STRI: se centra en la Política Antiacoso del Smithsonian (SD 225), los comportamientos prohibidos, los procesos de denuncia y el código de conducta del STRI.

- Respeto en el entorno laboral
- Sesgo implícito
- Intervención del espectador
- Límites de la relación
- Políticas Antiacoso del Smithsonian/STRI
- Otras: _____
- La formación adicional no es necesaria

Mostrar Esta Pregunta:

Por favor, valore la importancia de las siguientes medidas para garantizar un trato justo a las personas en el STRI. != Aumento de la comunicación relacionada con las políticas y las expectativas [No es una prioridad]

P7.4 ¿Cómo puede el STRI comunicar mejor los procesos de denuncia del acoso, las políticas y otros recursos? (Seleccione todas las que correspondan)

- Carteles y señales en las instalaciones de STRI
- Correos electrónicos regulares con la información
- Presentaciones en reuniones de personal u otros eventos
- Formaciones y seminarios web
- Sitio web e intranet de STRI
- Materiales para la incorporación de personal y visitantes
- Otras. Por favor, especificar: _____

P7.5 Por último, tenemos dos preguntas **escritas** a las que puede optar por responder.

Esta encuesta está diseñada para evaluar la cultura en el STRI, y no es un mecanismo para denunciar incidentes de acoso o discriminación.

Sus comentarios no se relacionarán con su nombre, correo electrónico u otra información personal identificable. Sin embargo, si utiliza las siguientes casillas de texto para describir actividades delictivas o incidentes específicos de acoso, represalias, violencia en el entorno laboral, amenazas, comportamientos intimidatorios o agresiones que se produzcan en el Smithsonian, el administrador de la encuesta lo comunicará a SI Civil. Si bien se hará todo lo posible para proteger su identidad, no podemos garantizar el anonimato en todos los casos. Dependiendo de la información proporcionada, el Smithsonian se encargará de la investigación. Si necesita informar de un incidente, póngase en contacto con SI Civil (sicivil@si.edu) o con Recursos Humanos de STRI (strireport@si.edu).

[Smithsonian Resources | Recursos del Smithsonian.](#)

P7.6 ¿Qué está haciendo **bien** STRI en cuanto a la creación de un entorno laboral solidario, inclusivo y seguro?

P7.7 ¿Qué puede hacer STRI para prevenir conductas de acoso y/o proporcionar un entorno laboral más solidario, inclusivo y seguro?

Fin de la Encuesta

P8.1 Gracias por completar esta encuesta. Por favor, haga clic en la flecha de avance para enviarla.

Una vez que haga clic en la flecha de avance, no podrá volver a ingresar al cuestionario ni cambiar sus respuestas.

Apéndice B: Frecuencias

Bloque 2: IDEA

P2.2 Valoro la inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad en el STRI.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Muy de acuerdo	539	68.5	68.9	68.9
De acuerdo	174	22.1	22.3	91.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	51	6.5	6.5	97.7
En desacuerdo	12	1.5	1.5	99.2
No lo sé	6	0.8	0.8	100
Total	782	99.4	100	
Faltante	5	0.6		
Total	787	100		

P2.3 La inclusión, la diversidad, la equidad y la accesibilidad se valoran en el STRI.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Muy de acuerdo	192	24.4	24.6	24.6
De acuerdo	313	39.8	40.1	64.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	146	18.6	18.7	83.5
En desacuerdo	72	9.1	9.2	92.7
Muy en desacuerdo	17	2.2	2.2	94.9
No lo sé	40	5.1	5.1	100
Total	780	99.1	100	
Faltante	7	0.9		
Total	787	100		

P2.4 Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en el STRI.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Muy de acuerdo	149	18.9	19.5	19.5
De acuerdo	240	30.5	31.5	51
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	136	17.3	17.8	68.8
En desacuerdo	133	16.9	17.4	86.2
Muy en desacuerdo	43	5.5	5.6	91.9
No lo sé	62	7.9	8.1	100

Total	763	97	100	
Faltante	24	3		
Total	787	100		

P2.5 En el STRI se valoran mi formación y mi identidad únicas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Muy de acuerdo	185	23.5	24.3	24.3
De acuerdo	299	38	39.2	63.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	168	21.3	22	85.6
En desacuerdo	47	6	6.2	91.7
Muy en desacuerdo	14	1.8	1.8	93.6
No lo sé	49	6.2	6.4	100
Total	762	96.8	100	
Faltante	25	3.2		
Total	787	100		

P2.6 Ahora, nos gustaría preguntarle sobre las adaptaciones. ¿Ha necesitado alguna vez adaptaciones durante su estancia en el STRI?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
No - No he necesitado adaptaciones	573	72.8	76.8	76.8
Si - y recibí la adaptación apropiada	93	11.8	12.5	89.3
Si - pero no recibí la adaptación apropiada	27	3.4	3.6	92.9
Si - pero nunca solicité una	15	1.9	2	94.9
No tengo certeza	38	4.8	5.1	100
Total	746	94.8	100	
Faltante	41	5.2		
Total	787	100		

Bloque 3: Comportamientos Inaceptables y Denuncia

P3.3 En los últimos cinco años, ¿Cree usted que el trato injusto, el acoso y/u otros comportamientos inaceptables han sido un problema en el STRI?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
No es un problema	192	24.4	26.7	26.7
Problema menor	97	12.3	13.5	40.1
Problema moderado	133	16.9	18.5	58.6
Problema mayor	144	18.3	20	78.6

No tengo certeza	154	19.6	21.4	100
Total	720	91.5	100	
Faltante	67	8.5		
Total	787	100		

P3.4 En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso y/u otros comportamientos inaceptables en STRI?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
No	526	66.8	71.9	71.9
Si	138	17.5	18.9	90.7
No tengo certeza	68	8.6	9.3	100
Total	732	93	100	
Faltante	55	7		
Total	787	100		

P3.5 ¿Ha sido testigo de que personas de alguno de los siguientes grupos hayan recibido un trato injusto, acoso o cualquier otro comportamiento inaceptable en STRI? (Seleccione todas las que correspondan)

Respuesta	N	Porcentaje	Porcentaje de Casos
La comunidad no científica del STRI (personal de finanzas, recursos humanos, legal, instalaciones, seguridad, educación, comunicaciones u otros cargos no científicos)	105	11.90%	15.20%
La dirección y/o la alta dirección del STRI	28	3.20%	4.00%
Contratación local del STRI	76	8.60%	11.00%
Las Visitas Científicas del STRI (estudiantes de grado, de máster, predoctorales, postdoctorales, becarios y otros visitantes científicos)	172	19.50%	24.90%
Colaboradores científicos del STRI (científicos de planta u otros colaboradores científicos)	94	10.70%	13.60%
No he sido testigo de que alguien haya sufrido un trato injusto, acoso o cualquier otro comportamiento inaceptable en el STRI	407	46.10%	58.80%
Total	882	100.00%	127.50%

P3.6 Durante su estancia en el STRI o mientras realizaba un trabajo relacionado con el STRI (por ejemplo, en un viaje oficial), ¿Se ha sentido alguna vez mal recibido, incómodo o inseguro o ha sido tratado injustamente por alguno de los factores que se indican a continuación? (Seleccione todas las que correspondan).

Respuesta	N	Porcentaje	Porcentaje de Casos
Edad	29	2.90%	4.30%
Género (incluida la expresión de género)	83	8.20%	12.20%
Orientación sexual	12	1.20%	1.80%
Raza y/o etnia	37	3.70%	5.50%
Discapacidad física	4	0.40%	0.60%

Discapacidad cognitiva o mental	3	0.30%	0.40%	
Factores físicos o relacionados con la apariencia, como el peso, el tipo de cuerpo, el estilo de vestir, etc.	36	3.60%	5.30%	
País de Origen	54	5.30%	8.00%	
Creencias religiosas	4	0.40%	0.60%	
Clase social/económica	18	1.80%	2.70%	
Dominio de la comprensión o el habla del Inglés	49	4.80%	7.20%	
Dominio de la comprensión o el habla del Español	25	2.50%	3.70%	
Certificaciones académicas/nivel educativo	51	5.00%	7.50%	
Disciplina académica/enfoque profesional	34	3.40%	5.00%	
Tipo de cargo	77	7.60%	11.40%	
Tiempo de tenencia en el STRI	40	4.00%	5.90%	
Otros factores. Opción de especificar:	25	2.50%	3.70%	
Ninguna de las anteriores. Me siento bienvenido, cómodo y seguro en el STRI	431	42.60%	63.60%	
Total	1012	100.00%	149.30%	

P3.7 ¿Dónde tuvo lugar la(s) experiencia(s) de no ser bienvenido, sentirse incómodo o inseguro? (Seleccione todas las que correspondan)

Respuesta	N	Porcentaje	Porcentaje de Casos	
En las instalaciones del STRI (incluidos los laboratorios, las oficinas, etc.)	166	46.60%	70.30%	
Durante el trabajo en terreno o el trabajo en un sitio de investigación en terreno mientras se está en el STRI (el trabajo en terreno se define como las funciones académicas, de investigación y/o de apoyo relacionadas que se llevan a cabo en una ubicación que no es la típica de las oficinas, el campus u otros entornos urbanos)	71	19.90%	30.10%	
En los alojamientos o residencias para pasar la noche	34	9.60%	14.40%	
Fuera de las instalaciones para trabajos que no sean en terreno (incluyendo conferencias, enseñanza, consultoría, etc.)	25	7.00%	10.60%	
Por correo electrónico, teléfono o reuniones virtuales	44	12.40%	18.60%	
Otros, opción para especificar una ubicación:	16	4.50%	6.80%	
Total	356	100.00%	150.80%	

P3.8 Durante su estancia en el STRI o en una situación relacionada con el trabajo (por ejemplo, en un viaje oficial), ¿Con qué frecuencia ha experimentado personalmente o ha sido testigo de lo siguiente por parte de un supervisor o de alguien con una posición similar a la de un supervisor (por ejemplo, un mentor o un asesor)?

Respuesta	Nunca	Una vez	Algunas veces	Muchas veces
Abuso de poder	42%	8%	31%	15%
Acoso	61%	7%	19%	9%

Sesgo de género	51%	7%	24%	15%
Comportamiento intimidante	51%	9%	25%	12%
Comentarios o acciones denigrantes relacionados con la identidad (por ejemplo, género, raza, nacionalidad, discapacidad, edad)	54%	8%	26%	9%
Presión para socializar fuera de la “jornada laboral” normal (con o sin alcohol)	69%	3%	14%	11%
Microagresiones, prejuicios implícitos u otros comportamientos que pueden no llegar al nivel de acoso	43%	8%	31%	13%
Chistes, historias o comentarios sexistas	53%	7%	22%	15%
Amenazas	86%	6%	5%	2%
Trato injusto	38%	10%	32%	16%
Invitaciones o presión no deseada para tener citas o participar en actividades sexuales	81%	6%	9%	2%
Comentarios no deseados sobre el cuerpo de una persona (negativos o positivos)	68%	8%	17%	6%
Contacto físico no deseado (tocar sin consentimiento, por coacción o por la fuerza; puede ser de naturaleza sexual)	87%	4%	6%	2%
Violencia en el entorno laboral	92%	3%	4%	1%
Otros comportamientos inapropiados no listados aquí	75%	3%	8%	4%

P3.9 Mientras estaba en STRI o en una situación relacionada con el trabajo (por ejemplo, en un viaje oficial), ¿Con qué frecuencia ha experimentado personalmente o ha sido testigo de lo siguiente por parte de cualquier otra persona en STRI que sea o no un supervisor o en una posición similar a la de un supervisor?

Respuesta	Nunca	Una vez	Algunas veces	Muchas veces
Abuso de poder	58%	7%	21%	10%
Acoso	65%	7%	17%	7%
Sesgo de género	55%	5%	22%	14%
Comportamiento intimidante	57%	10%	23%	6%
Comentarios o acciones denigrantes relacionados con la identidad (por ejemplo, género, raza, nacionalidad, discapacidad, edad)	54%	10%	23%	10%
Presión para socializar fuera de la “jornada laboral” normal (con o sin alcohol)	69%	4%	16%	8%
Microagresiones, prejuicios implícitos u otros comportamientos que pueden no llegar al nivel de acoso	51%	7%	24%	12%
Chistes, historias o comentarios sexistas	53%	6%	23%	15%
Amenazas	88%	4%	5%	0%
Trato injusto	52%	6%	24%	10%
Invitaciones o presión no deseada para tener citas o participar en actividades sexuales	76%	6%	13%	5%
Comentarios no deseados sobre el cuerpo de una persona (negativos o positivos)	68%	4%	16%	8%
Contacto físico no deseado (tocar sin consentimiento, por coacción o por la fuerza; puede ser de naturaleza sexual)	78%	7%	11%	4%

Violencia en el entorno laboral	95%	3%	1%	1%
Otros comportamientos inapropiados no listados aquí	80%	2%	7%	3%

P3.10 ¿Qué medidas, si las hubo, tomó tras los comportamientos o incidentes que experimentó o presencié? (Seleccione todas las que correspondan)

Respuesta	N	Porcentaje	Porcentaje de Casos	
Hablé directamente con la persona responsable del comportamiento	69	10.20%	23.10%	
Comuniqué el comportamiento a un colega	122	18.00%	40.80%	
Comuniqué del comportamiento a la Dirección del STRI (ej., Director)	28	4.10%	9.40%	
He comunicado el comportamiento a mi supervisor (o mentor/asesor/patrocinador, si procede)	94	13.90%	31.40%	
Comuniqué el comportamiento a la administración del STRI (Recursos Humanos, Legal o Administración)	57	8.40%	19.10%	
Comuniqué el comportamiento a un recurso del Smithsonian, como el Ombudsman del Smithsonian, el Programa de Asistencia al Colaborador (EAP), Oficina del Smithsonian para Igualdad de Empleo y Diversidad de Proveedores (OEESD) o el Coordinador Civil/Coordinador contra el Acoso del SI	12	1.80%	4.00%	
Denuncié el comportamiento a las fuerzas del orden o a otra autoridad externa	2	0.30%	0.70%	
Evité comunicarme o interactuar con la persona responsable del comportamiento	116	17.20%	38.80%	
Estoy pensando en dejar o pienso dejar el STRI	26	3.80%	8.70%	
Hice un cambio personal con la esperanza de que el comportamiento ofensivo desapareciera	49	7.20%	16.40%	
Sólo me sentí seguro de hacer o decir algo después de dejar el STRI	18	2.70%	6.00%	
Tomé otra(s) medida(s)	25	3.70%	8.40%	
No tomé ninguna medida	58	8.60%	19.40%	
Total	676	100.00%	226.10%	

P3.11 Si decidió no tomar ninguna medida tras el incidente o los incidentes que experimentó o presencié, indique los motivos (Seleccione todas las que correspondan)

Respuesta	N	Porcentaje	Porcentaje de Casos	
No sabía qué medidas tomar	23	26.10%	42.60%	
No tenía confianza alguna en que denunciar el comportamiento fuera a cambiar las cosas	19	21.60%	35.20%	
Tenía miedo a las represalias	10	11.40%	18.50%	
Tenía miedo de que me etiquetaran como “problemática”	6	6.80%	11.10%	
Tenía miedo de las posibles consecuencias académicas o profesionales	7	8.00%	13.00%	
No me siento cómodo hablando de mis experiencias socioculturales en el entorno laboral	6	6.80%	11.10%	

Estaba avergonzado o avergonzada	4	4.50%	7.40%	
Otra razón. Opción de especificar:	13	14.80%	24.10%	
Total	88	100.00%	163.00%	

P3.12 ¿La(s) persona(s) o la(s) oficina(s) con la(s) que se comunicó acerca de la(s) conducta(s) o incidente(s) tomó(aron) en serio sus preocupaciones?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Si	75	9.5	38.9	38.9
No	28	3.6	14.5	53.4
En algunos casos (si experimentó más de un comportamiento y/o tomó más de una medida)	52	6.6	26.9	80.3
No tengo certeza	38	4.8	19.7	100
Total	193	24.5	100	
Faltante	594	75.5		
Total	787	100		

P3.13 Después de tomar medidas, ¿Fue satisfactorio el resultado?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Si	36	4.6	18.6	18.6
No	68	8.6	35.1	53.6
En algunos casos (si se tomó más de una acción)	41	5.2	21.1	74.7
No tengo certeza del resultado	49	6.2	25.3	100
Total	194	24.7	100	
Faltante	593	75.3		
Total	787	100		

P3.14 Si usted necesitara denunciar un incidente de acoso u otro comportamiento inapropiado en el STRI, ¿Qué afirmación le describiría mejor? Yo podría...

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
...saber exactamente a dónde dirigirse para denunciar	168	21.3	24.9	24.9
...ser capaz de averiguar a dónde dirigirse para denunciar	324	41.2	48	72.9
... tienen dificultades para saber dónde ir a denunciar	87	11.1	12.9	85.8
... no denunciar un incidente aunque conociera el proceso. Opción de especificar:	40	5.1	5.9	91.7
No aplica. No sabía que denunciar un incidente de acoso o comportamiento preocupante era una opción	56	7.1	8.3	100
Total	675	85.8	100	
Faltante	112	14.2		

Total	787	100		
-------	-----	-----	--	--

P3.15 Por favor, indique su acuerdo con las siguientes afirmaciones. Antes de esta encuesta, era consciente...

Respuesta	Si	No	No tengo certeza	
...del programa SI Civil	30%	55%	15%	
...que puedo denunciar un problema como el acoso a mi supervisor/mentor/asesor/ o patrocinador	81%	11%	8%	
...que puedo denunciar un problema de acoso a Recursos Humanos de STRI	72%	18%	10%	

P3.16 Por favor, indique su acuerdo con las siguientes afirmaciones. Si informo de un asunto como el acoso a las siguientes personas, será tomado con seriedad:

Respuesta	Si	No	No tengo certeza	
Mi supervisor/mentor/asesor/ o patrocinador	76%	5%	19%	
La dirección del STRI (ej., Director)	58%	7%	35%	
Administración del STRI (Recursos Humanos, Legal o Administración)	53%	11%	36%	
Programa SI Civil	48%	3%	49%	

Bloque 4: Trabajo en Terreno

P4.1 Indicó que se sintió mal recibido, incómodo o inseguro durante el trabajo en terreno o en un sitio de investigación en terreno mientras estaba en el STRI. ¿Con qué frecuencia realiza el trabajo en terreno?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Frecuentemente (por ejemplo, semanalmente o varias veces al mes)	29	3.7	50	50
Ocasionalmente (ej., una vez al mes)	12	1.5	20.7	70.7
Rara vez (ej., una vez al año o menos)	17	2.2	29.3	100
Total	58	7.4	100	
Faltante	729	92.6		
Total	787	100		

P4.2 ¿Con qué frecuencia se ha sentido mal recibido, incómodo o inseguro mientras realizaba el trabajo en terreno?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Frecuentemente	10	1.3	16.1	16.1
Ocasionalmente	20	2.5	32.3	48.4
Rara vez	31	3.9	50	98.4
No tengo certeza	1	0.1	1.6	100

Total	62	7.9	100	
Faltante	725	92.1		
Total	787	100		

P4.3 Además de las razones que ha enumerado anteriormente en la encuesta, ¿Alguno de los siguientes motivos le hizo sentirse incómodo o inseguro? (Seleccione todas las que correspondan)

Respuesta	N	Porcentaje	Porcentaje de Casos	
Estaba solo en una zona remota	16	13.70%	34.80%	
Yo (o nosotros) no seguí un manual o guía de seguridad para el trabajo en terreno.	8	6.80%	17.40%	
No he recibido formación previa (ni general ni específica del lugar)	7	6.00%	15.20%	
Mi(s) formación(es) y/o manual(es) de trabajo en terreno no eran relevantes para mis necesidades en el terreno	6	5.10%	13.00%	
No tenía el equipo adecuado	4	3.40%	8.70%	
No sabía cómo salir de forma segura y rápida	9	7.70%	19.60%	
El comportamiento de los miembros del público	14	12.00%	30.40%	
Miedo a la violencia o a otros comportamientos potencialmente delictivos (por ejemplo, el robo por parte de personas que no son del STRI)	19	16.20%	41.30%	
Zona/terreno desconocido	11	9.40%	23.90%	
Otros problemas de seguridad (por ejemplo, riesgos ambientales, animales, enfermedades). Opción de especificar:	23	19.70%	50.00%	
Total	117	100.00%	254.30%	

P4.4 Indique qué temas, en su caso, se trataron en la(s) formación(es) y/o manual(es) de trabajo en terreno que recibió o siguió (Seleccione todas las que correspondan.)

Respuesta	N	Porcentaje	Porcentaje de Casos	
Conducta profesional en terreno	12	18.80%	20.30%	
Acoso en el terreno	6	9.40%	10.20%	
No tengo certeza	15	23.40%	25.40%	
No recibí ni seguí ninguna formación o manual	31	48.40%	52.50%	
Total	64	100.00%	108.50%	

Bloque 5: Características del Empleo

P5.1 ¿Es usted actualmente miembro de la comunidad STRI (Colaborador o afiliado de alguna otra manera)?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Si	393	49.9	58.3	58.3
No, actualmente no, pero sí en el pasado	281	35.7	41.7	100
Total	674	85.6	100	

Faltante	113	14.4		
Total	787	100		

P5.2 ¿Qué describe mejor su afiliación actual o más reciente al STRI?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Colaborador o Contratista	240	30.5	35.5	35.5
Visitas Científicas	436	55.4	64.5	100
Total	676	85.9	100	
Faltante	111	14.1		
Total	787	100		

P5.3 Seleccione su categoría de cargo:

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Estoy en la Nómina Panameña (local)	173	22	76.2	76.2
Soy colaborador del Smithsonian a nivel federal o no federal	34	4.3	15	91.2
Soy un Colaborador Financiado	3	0.4	1.3	92.5
Soy contratista	11	1.4	4.8	97.4
La categoría de mi cargo no aparece en la lista anterior. Opción de especificar:	6	0.8	2.6	100
Total	227	28.8	100	
Faltante	560	71.2		
Total	787	100		

P5.4 ¿Qué tipo de cargo le describe mejor?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Personal científico	34	4.3	14.5	14.5
Personal de apoyo científico (incluidos coordinadores científicos, directores de laboratorio, técnicos/auxiliares de investigación)	71	9	30.2	44.7
Protección y seguridad	12	1.5	5.1	49.8
Protección y seguridad	35	4.4	14.9	64.7
Finanzas y administración	51	6.5	21.7	86.4
Educación, comunicaciones, programas académicos, promoción, biblioteca	24	3	10.2	96.6
Otro tipo de cargo. Opción de especificar:	8	1	3.4	100
Total	235	29.9	100	
Faltante	552	70.1		
Total	787	100		

P5.5 ¿Qué tipo de cargo le describe mejor?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Becario (incluyendo postdoctorado, estudiantes de posgrado y otros becarios)	150	19.1	34.9	34.9
Participante de curso en terreno	38	4.8	8.8	43.7
Pasante (incluido el asistente de investigación de laboratorio o en terreno)	103	13.1	24	67.7
Investigador asociado	81	10.3	18.8	86.5
Voluntario	21	2.7	4.9	91.4
Otra visita científica. Opción de especificar:	37	4.7	8.6	100
Total	430	54.6	100	
Faltante	357	45.4		
Total	787	100		

P5.6 ¿Cuál es su nivel salarial?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Grado 12 y menor	4	0.5	12.1	15.1
Grado 13 o 14	9	1.1	27.3	39.4
Grado 15	9	1.1	27.3	66.7
Sobre el Grado 15: Ejecutivo Superior	5	0.6	15.2	81.8
No tengo certeza	5	0.6	15.2	97
No tengo un cargo Federal, No Federal o de Grado Salarial	1	0.1	3	100
Total	33	4.2	100	
Faltante	754	95.8		
Total	787	100		

P5.7 ¿Cuál es su nivel salarial?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Menos \$15,000 por año	34	4.3	19.9	19.9
\$15,000 a \$30,000 por año	73	9.3	42.7	62.6
\$31,000 a \$45,000 por año	37	4.7	21.6	84.2
\$46,000 a \$60,000 por año	14	1.8	8.2	92.4
Más de \$60,000 por año	13	1.7	7.6	100
Total	171	21.7	100	
Faltante	616	78.3		
Total	787	100		

P5.8 ¿Es usted un supervisor de STRI o desempeña una función similar a la supervisión (por ejemplo, un asesor, mentor o patrocinador)?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Si	77	9.8	33.8	33.8
No	144	18.3	63.2	96.9
No tengo certeza	7	0.9	3.1	100
Total	228	29	100	
Faltante	559	71		
Total	787	100		

P5.9 ¿Es usted mentor o asesor de otras visitas científicas (asesora o co-asesora o actúa como co-mentor de una o más visitas del STRI, incluyendo pasantes, becarios de grado o posgrado, asistentes de investigación o voluntarios)?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Si	119	15.1	27.5	27.5
No	301	38.2	69.7	97.2
No tengo certeza	12	1.5	2.8	100
Total	432	54.9	100	
Faltante	355	45.1		
Total	787	100		

P5.10 En total, Aproximadamente, ¿Cuánto tiempo ha estado con STRI?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Menos de 3 meses	100	12.7	14.7	14.7
de 3 meses a un año	107	13.6	15.7	30.4
1-5 años	208	26.4	30.5	60.9
6-10 años	83	10.5	12.2	73
11-15 años	59	7.5	8.7	81.7
16-20 años	40	5.1	5.9	87.5
Más de 20 años	85	10.8	12.5	100
Total	682	86.7	100	
Faltante	105	13.3		
Total	787	100		

P5.11 ¿En qué instalaciones de la STRI trabaja o ha trabajado recientemente y con qué frecuencia ha trabajado o visitado cada una de ellas?

Respuesta	Principalmente	Regularmente	Poco frecuente	No utilizo ni visito esta instalación
Agua Salud	5%	2%	10%	84%
Ancón/CTPA	11%	5%	18%	66%
Isla Barro Colorado	21%	13%	37%	30%
Bocas del Toro	13%	2%	22%	62%
Coibita	1%	2%	14%	83%
Gamboá	30%	16%	28%	26%
Fortuna	1%	1%	12%	87%
Parque Metropolitano	2%	5%	20%	74%
Naos	20%	10%	21%	49%
Punta Culebra	4%	7%	17%	72%
Punta Galeta	2%	3%	21%	75%
San Lorenzo	2%	3%	12%	83%
Tupper	31%	30%	24%	16%

Bloque 6: Demografía

P6.2 Yo soy:

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Mujer	348	44.2	51.6	51.6
Hombre	318	40.4	47.1	98.7
No Binario	8	1	1.2	99.9
La identidad no aparece en la lista. Opción de especificar:	1	0.1	0.1	100
Total	675	85.8	100	
Faltante	112	14.2		
Total	787	100		

P6.3 ¿Te identificas como LGBTQIA+?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Si	94	11.9	14.2	14.2
No	557	70.8	83.9	98
No tengo certeza	13	1.7	2	100
Total	664	84.4	100	
Faltante	123	15.6		
Total	787	100		

P6.4 Mi edad es:

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
25 o menor	58	7.4	8.7	8.7
26-30	138	17.5	20.8	29.5
31-35	126	16	18.9	48.4
36-40	85	10.8	12.8	61.2
41-45	71	9	10.7	71.9
46-50	55	7	8.3	80.2
51-55	43	5.5	6.5	86.6
56-60	36	4.6	5.4	92
61-69	40	5.1	6	98
70 o mayor	13	1.7	2	100
Total	665	84.5	100	
Faltante	122	15.5		
Total	787	100		

P6.5 ¿Tienes una discapacidad o una enfermedad crónica que afecta a tu forma de trabajar

Respuesta	N	Porcentaje	Porcentaje de Casos
Si - Tengo una discapacidad visible (por ejemplo, discapacidad física, ceguera, etc.)	6	0.90%	0.90%
Si - Tengo una discapacidad invisible (por ejemplo, problemas de aprendizaje, pérdida de audición, ADHD, etc.)	37	5.50%	5.50%
Si - Tengo una o varias enfermedades crónicas	33	4.90%	4.90%
No	599	88.70%	89.40%
Total	675	100.00%	100.70%

P6.5_R ¿Tienes una discapacidad o una enfermedad crónica que afecta a tu forma de trabajar

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
Si	65	8.3	10.8
No	539	68.5	89.2
Total	604	76.7	100
Faltante	183	23.3	
Total	787	100	

P6.6 ¿Cuál es su país de origen?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Faltante(*)	153	19.4	19.4	19.4

Argentina	4	0.5	0.5	19.9
Australia	1	0.1	0.1	20.1
Austria	1	0.1	0.1	20.2
Bielorrusia	1	0.1	0.1	20.3
Brasil	13	1.7	1.7	22
Bulgaria	1	0.1	0.1	22.1
Camerún	1	0.1	0.1	22.2
Canadá	14	1.8	1.8	24
Chile	2	0.3	0.3	24.3
China	2	0.3	0.3	24.5
Colombia	52	6.6	6.6	31.1
Costa Rica	13	1.7	1.7	32.8
Cuba	2	0.3	0.3	33
República Checa	1	0.1	0.1	33.2
República Dominicana	1	0.1	0.1	33.3
Ecuador	4	0.5	0.5	33.8
El Salvador	2	0.3	0.3	34.1
Finlandia	2	0.3	0.3	34.3
Francia	3	0.4	0.4	34.7
Alemania	16	2	2	36.7
Guatemala	1	0.1	0.1	36.8
India	2	0.3	0.3	37.1
Israel	2	0.3	0.3	37.4
Italia	3	0.4	0.4	37.7
Letonia	1	0.1	0.1	37.9
México	9	1.1	1.1	39
Países Bajos	6	0.8	0.8	39.8
Nueva Zelanda	2	0.3	0.3	40
Nicaragua	3	0.4	0.4	40.4
Nigeria	1	0.1	0.1	40.5
Panamá	264	33.5	33.5	74.1
Perú	2	0.3	0.3	74.3
Polonia	2	0.3	0.3	74.6
Portugal	2	0.3	0.3	74.8
Rumanía	1	0.1	0.1	75
España	2	0.3	0.3	75.2
Suiza	3	0.4	0.4	75.6
Tailandia	1	0.1	0.1	75.7
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	10	1.3	1.3	77

Estados Unidos de América	172	21.9	21.9	98.9
Uruguay	1	0.1	0.1	99
Venezuela, República Bolivariana de...	8	1	1	100
Total	787	100	100	

P6.7 ¿Cuál es su país de residencia principal?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Faltante (*)	166	21.1	21.1	21.1
Argentina	3	0.4	0.4	21.5
Australia	2	0.3	0.3	21.7
Austria	4	0.5	0.5	22.2
Brasil	15	1.9	1.9	24.1
Canadá	14	1.8	1.8	25.9
Chile	1	0.1	0.1	26
Colombia	31	3.9	3.9	30
Costa Rica	11	1.4	1.4	31.4
Dinamarca	1	0.1	0.1	31.5
República Dominicana	1	0.1	0.1	31.6
Ecuador	2	0.3	0.3	31.9
Finlandia	1	0.1	0.1	32
Francia	1	0.1	0.1	32.1
Alemania	18	2.3	2.3	34.4
Guatemala	1	0.1	0.1	34.6
Hong Kong (S.A.R.)	2	0.3	0.3	34.8
India	1	0.1	0.1	34.9
Israel	1	0.1	0.1	35.1
Italia	1	0.1	0.1	35.2
Letonia	1	0.1	0.1	35.3
México	5	0.6	0.6	36
Países Bajos	4	0.5	0.5	36.5
Nigeria	1	0.1	0.1	36.6
Panamá	314	39.9	39.9	76.5
Perú	1	0.1	0.1	76.6
España	3	0.4	0.4	77
Suecia	1	0.1	0.1	77.1
Suiza	4	0.5	0.5	77.6
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	11	1.4	1.4	79
Estados Unidos de América	164	20.8	20.8	99.9

Venezuela, República Bolivariana de...	1	0.1	0.1	100
Total	787	100	100	

P6.8 ¿Con cuál de las siguientes categorías de raza y etnia se identifica usted? (Seleccione todas las que correspondan.)

Respuesta	N	Porcentaje	Porcentaje de Casos	
Blanca	290	38.60%	43.80%	
Negra	48	6.40%	7.30%	
Hispana/Latina	345	45.90%	52.10%	
Asiática	23	3.10%	3.50%	
Indígena	24	3.20%	3.60%	
La identidad no aparece en la lista. Opción de especificar:	22	2.90%	3.30%	
Total	752	100.00%	113.60%	

P6.9 ¿Qué idioma(s) le resulta más cómodo utilizar?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	
Español	216	27.4	32.1	32.1
Inglés	214	27.2	31.8	63.9
Tanto en español como en inglés por igual	228	29	33.9	97.8
Idioma que no aparece en la lista. Opción de especificar:	15	1.9	2.2	100
Total	673	85.5	100	
Faltante	114	14.5		
Total	787	100		

P6.10 ¿Cuál es su nivel de estudios más alto?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Educación básica (preescolar, primaria o elemental, secundaria o media)	1	0.1	0.2	0.2
Algunos estudios de secundaria	1	0.1	0.2	0.3
Graduado de la escuela secundaria, diploma o el equivalente	10	1.3	1.5	1.8
Algunos estudios universitarios, sin título	24	3	3.7	5.5
Formación comercial/técnica/profesional	6	0.8	0.9	6.4
Estudiante de grado medio	1	0.1	0.2	6.6
Grado de asociado	2	0.3	0.3	6.9
Estudiante de licenciatura	33	4.2	5.1	12
Licenciatura	119	15.1	18.3	30.2
Estudiante de máster	33	4.2	5.1	35.3

Máster	100	12.7	15.3	50.6
Estudiante de grado profesional	6	0.8	0.9	51.5
Grado profesional	18	2.3	2.8	54.3
Estudiante de doctorado (ej., PhD)	65	8.3	10	64.3
Doctorado (ej., PhD)	231	29.4	35.4	99.7
Mi nivel de estudios más alto no figura en la lista	2	0.3	0.3	100
Total	652	82.8	100	
Faltante	135	17.2		
Total	787	100		

Bloque 7: Sugerencias para Mejorar

P7.2 Por favor, valore la importancia de las siguientes medidas para garantizar un trato justo a las personas en el STRI.

Respuesta	No es una prioridad	Prioridad baja	Prioridad moderada	Prioridad alta
Formación adicional	6%	16%	41%	37%
Recopilar periódicamente las opiniones de las personas a todos los niveles (incluidas las encuestas de salida)	2%	12%	43%	43%
Aumento de la comunicación relacionada con las políticas y las expectativas	2%	9%	46%	43%
Mayor responsabilidad cuando las personas tratan a otras injustamente	2%	5%	20%	74%

P7.3 ¿Cuál de los siguientes temas de formación le gustaría que se ofreciera a la comunidad de STRI? (Seleccione todas las que correspondan)

Respuesta	N	Porcentaje	Porcentaje de Casos
Respeto en el entorno laboral	354	21.30%	59.20%
Sesgo implícito	344	20.70%	57.50%
Intervención del espectador	313	18.80%	52.30%
Límites de la relación	277	16.70%	46.30%
Políticas Antiacoso del Smithsonian/STRI	315	18.90%	52.70%
Otra:	30	1.80%	5.00%
La formación adicional no es necesaria	30	1.80%	5.00%
Total	1663	100.00%	278.10%

P7.4 ¿Cómo puede el STRI comunicar mejor los procesos de denuncia del acoso, las políticas y otros recursos? (Seleccione todas las que correspondan)

Respuesta	N	Porcentaje	Porcentaje de Casos
Carteles y señales en las instalaciones de STRI	307	17.50%	49.10%
Correos electrónicos regulares con la información	284	16.10%	45.40%
Presentaciones en reuniones de personal u otros eventos	273	15.50%	43.70%

Formaciones y seminarios web	291	16.50%	46.60%	
Sitio web e intranet de STRI	272	15.50%	43.50%	
Materiales para la incorporación de personal y visitantes	304	17.30%	48.60%	
Otras. Por favor, especificar:	28	1.60%	4.50%	
Total	1759	100.00%	281.40%	

Apéndice C: Asociaciones

Todas las Asociaciones

	Personal / Visitante	Nómina	Pasante	Becario	Salario	Supervisor	Asesor/Mentor	Tiempo en STRI	Lugar Vulnerable	Sexo	LGBT+	Edad	Discapacidad	País de Origen	Hispana
P5.2: Personal/Visitante								.446	.175	.088	.137	.363		.572	.217
P5.3: Nómina						.366								.771	.383
P5.5a: Pasante							.300	.337	.113	.142	.201	.470	.086	.125	.112
P5.5b: Becario							.128	.182				.231		.327	.100
P5.7: Salario						.681		.398*	.250			.379*		.212 (b)	
P5.8: Supervisor		.366			.681			.274	.153	.181		.415		.429	.163
P5.9: Asesor/Mentor			.300	.128				.471		.150		.368		.300	.257
P5.10: Tiempo en el STRI	.446		.337	.182	.398*	.274	.471			.130	.192	.621*		.213	
P5.11: Lugar Vulnerable	.175		.113		.250	.153						.163		.225	.140
P6.2: Sexo/Género	.088		.142			.181	.150	.130			.111	.286		.168	
P6.3: LGBTQIA	.137		.201					.192		.111		.229	.179	.148	
P6.4: Edad	.363		.470	.231	.379*	.415	.368	.621*	.163	.286	.229				.100
P6.5: Discapacidad			.086								.179			.143	.102
P6.6: País de Origen	.572	.771	.125	.327	.212 (a)	.429	.300	.213	.225	.168	.148		.143		.706
P6.8a: Raza/Hispana	.217	.383	.112	.100		.163	.257		.140			.100	.102	.706	
P6.8b: Raza/Blanca	.267	.535	.137	.136		.317	.329		.145			.103	.091	.762	
P6.8c: Raza/Negra	.115					.163								.160	
P6.8d: Raza/Asiática	.090							.135						.118	
P6.8e: Raza/Indígena					.240 (b)						.131			.146	
P6.9: Idioma	.374	.645	.121	.215	.280 (c)	.368	.282	.084	.163		.111			.850	.636
P6.10: Educación	.449	.692	.328	.438	.342*	.466	.440		.162	.229		.279*		.374	.381

Notas en la siguiente página.

Todas las asociaciones se trataron como comparaciones de variables categóricas, utilizando las variables tal y como se recodificaron para el análisis de tabulación cruzada. El coeficiente de correlación para los análisis de variables ordinales sobre ordinales es el rho de Spearman, designado en la tabla como (*). El coeficiente de asociación para todos los demás análisis es la V de Cramer.

Cuando fue posible realizar un análisis ordinal sobre ordinal, se utilizaron las variables originales para la edad, el tiempo en el STRI y el salario; se utilizó la variable Educación recodificada en seis categorías.

En el análisis de la educación en las variables categóricas, también se utilizó la variable de educación recodificada en seis categorías.

Obsérvese que las celdas inferiores de la izquierda (debajo de las celdas negras) son una imagen especular de las celdas superiores de la derecha.

Para más detalles sobre la naturaleza de la asociación entre las variables mostradas en esta tabla, véase la sección de análisis de tabulación cruzada para cada variable laboral/demográfica.

COLORES CLAVE

Negro	Auto-asociación (= 1)
Gris	El análisis de asociación no es posible/significativo
Vacío	No existe asociación significativa entre variables
Verde	Asociación débil (coeficiente < .200)
Amarillo	Asociación moderada (coeficiente .200-.400)
Rojo	Asociación fuerte (coeficiente >.400)

NOTAS

- (a) Aunque sólo cinco Colaboradores Panameños seleccionaron Estados Unidos como su País de Origen, estas personas encuestadas se concentraron notablemente en la parte superior de la escala Salarial.
- (b) Aunque sólo había 11 personas encuestadas indígenas en la Nómina Panameña, éstas se concentraban de forma llamativa en la parte inferior de la escala Salarial.
- (c) Aunque sólo cinco Colaboradores de la Nómina Panameña seleccionaron el Inglés como su idioma preferido, estas personas encuestadas se concentraron notablemente en la parte superior de la Escala Salarial.

Asociaciones Moderadas y Fuertes

	Personal / Visitante	Nómina	Pasante	Becario	Salario	Supervisor	Asesor/ Mentor	Tiempo en el STRI	Lugar Vulnerable	Sexo	LGBT+	Edad	País de Origen	Hispana	Blanca	Idioma	Educación
P5.2: Personal/Visitante								Fuerte				Mod.	Fuerte	Mod.	Mod.	Mod.	Fuerte
P5.3: Nómina						Mod.							Fuerte *	Mod.	Fuerte	Fuerte *	Fuerte *
P5.5a: Pasante							Mod.	Mod.			Mod.	Fuerte					Mod.
P5.5b: Becario												Mod.	Mod.			Mod.	Fuerte
P5.7: Salario						Fuerte *		Mod.	Mod.			Mod.	Mod.			Mod.	Mod.
P5.8: Supervisor		Mod.			Fuerte *			Mod.				Fuerte	Fuerte		Mod.	Mod.	Fuerte
P5.9: Asesor/ Mentor			Mod.					Fuerte				Mod.	Mod.	Mod.	Mod.	Mod.	Fuerte
P5.10: Tiempo en el STRI	Fuerte		Mod.		Mod.	Mod.	Fuerte					Fuerte *	Mod.				
P5.11: Lugar Vulnerable					Mod.								Mod.				
P6.2: Sexo/Género												Mod.					Mod.
P6.3: LGBTQIA			Mod.									Mod.					
P6.4: Edad	Mod.		Fuerte	Mod.	Mod.	Fuerte	Mod.	Fuerte *		Mod.	Mod.						Mod.
P6.6: País de Origen	Fuerte	Fuerte *		Mod.	Mod.	Fuerte	Mod.	Mod.	Mod.					Fuerte *	Fuerte *	Fuerte *	Mod.
P6.8a: Raza/Hispana	Mod.	Mod.					Mod.						Fuerte *			Fuerte *	Mod.
P6.8b: Raza/Blanca	Mod.	Fuerte				Mod.	Mod.						Fuerte *			Fuerte *	Fuerte
P6.9: Idioma	Mod.	Fuerte *		Mod.	Mod.	Mod.	Mod.						Fuerte *	Fuerte *	Fuerte *		Mod.
P6.10: Educación	Fuerte	Fuerte *	Mod.	Fuerte	Mod.	Fuerte	Fuerte			Mod.		Mod.	Mod.	Mod.	Fuerte	Mod.	

Esta tabla recopila las asociaciones que el SOAR consideró de mayor relevancia para la interpretación de los resultados de la tabulación cruzada.

En comparación con el cuadro anterior, los coeficientes de asociación se han sustituido por simples designaciones de la fuerza de asociación.

Se han eliminado todas las asociaciones débiles.

Las asociaciones especialmente fuertes (coeficiente > .600) se designan con un asterisco (*).

Se han eliminado las variables de raza distintas de la blanca y la hispana. Todas las asociaciones con estas variables fueron débiles excepto una (Indígena vs. Salario, moderada).

Asociaciones Fuertes

	Personal/ Visitante	Nómina	Pasante	Becario	Salario	Supervisor	Asesor/ Mentor	Tiempo en el STRI	Edad	País de Origen	Hispana	Blanca	Idioma	Educación
P5.2: Personal/Visitante								Fuerte		Fuerte				Fuerte
P5.3: Nómina										Fuerte*		Fuerte	Fuerte*	Fuerte*
P5.5a: Pasante									Fuerte					
P5.5b: Becario														Fuerte
P5.7: Salario						Fuerte*								
P5.8: Supervisor					Fuerte*				Fuerte	Fuerte				Fuerte
P5.9: Asesor/ Mentor								Fuerte						Fuerte
P5.10: Tiempo en el STRI	Fuerte						Fuerte		Fuerte					
P6.4: Edad			Fuerte			Fuerte		Fuerte						
P6.6: País de Origen	Fuerte	Fuerte*				Fuerte					Fuerte*	Fuerte*	Fuerte*	
P6.8a: Raza/Hispana										Fuerte*			Fuerte*	
P6.8b: Raza/Blanca		Fuerte								Fuerte*			Fuerte*	Fuerte
P6.9: Idioma		Fuerte*								Fuerte*	Fuerte*	Fuerte*		
P6.10: Educación	Fuerte	Fuerte*		Fuerte		Fuerte	Fuerte					Fuerte		

Esta tabla reduce las asociaciones a sólo aquellas con un coeficiente > .400.

Las Asociaciones Especialmente Fuertes (coeficiente > .600) se designan con un asterisco (*).