

Evaluación del Clima Laboral

Instituto Smithsonian de Investigaciones Tropicales

RESUMEN EJECUTIVO

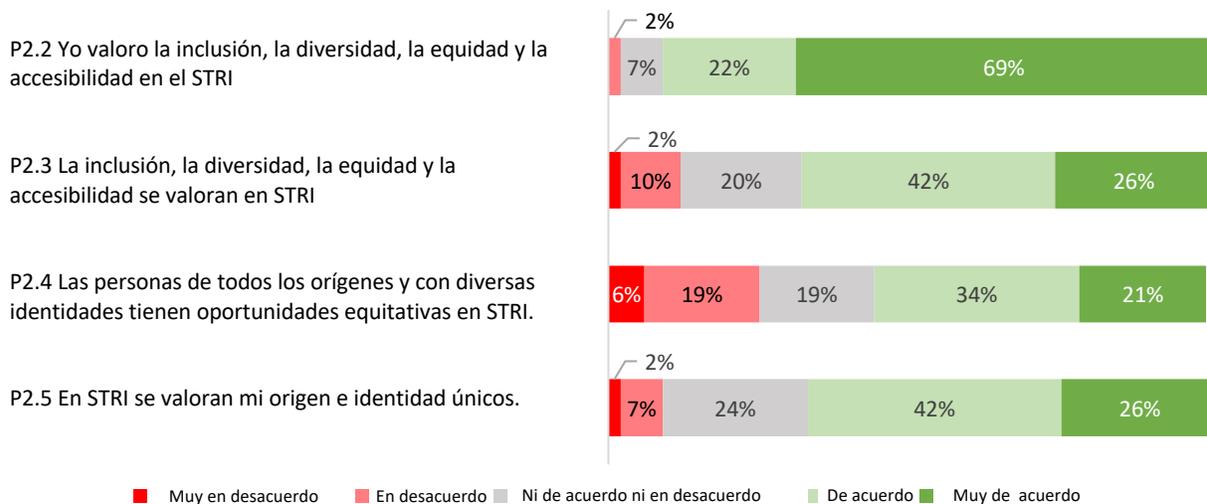
2022

En otoño del año 2021, la Oficina de Investigación Organizacional y de Audiencias del Smithsonian (SOAR) distribuyó una encuesta a una lista de contactos de 368 colaboradores y contratistas destinados en todas las instalaciones del Instituto Smithsonian de Investigaciones Tropicales (STRI), además de aproximadamente 2.800 visitas científicas activas y retiradas del STRI, entre quienes 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 su totalidad o en parte.

Conclusiones de Todas las Personas Encuestadas

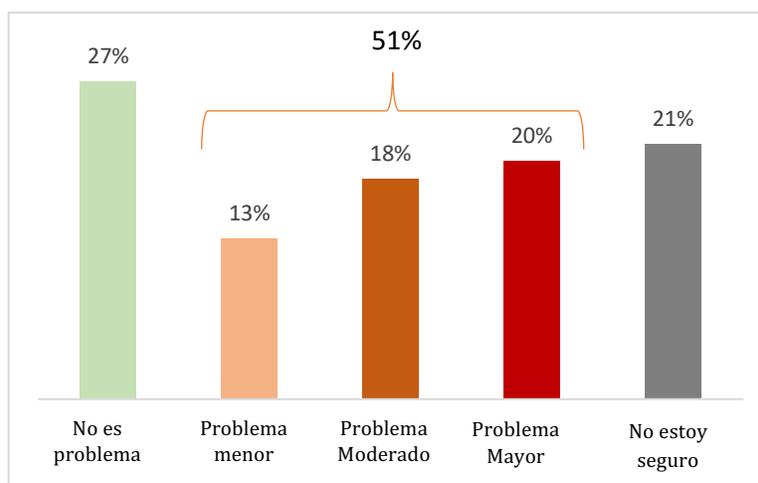
Las respuestas a las preguntas sobre inclusión, diversidad, equidad y accesibilidad (IDEA) en el STRI fueron en general positivas. Sin embargo, la **P2.4** ("Las personas de todos los orígenes y con diversas identidades tienen oportunidades equitativas en STRI") destacó como un área de relativa debilidad. (Véase el **Gráfico E.1.**)

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



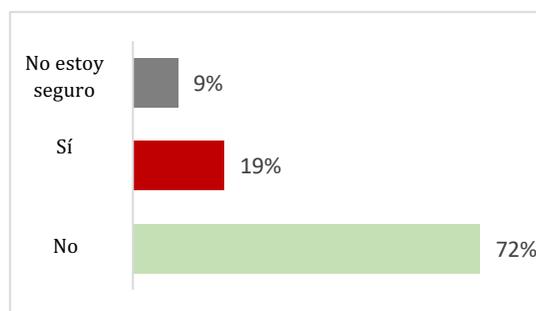
Más de la mitad de las personas encuestadas (51%) cree que el trato injusto, el acoso u otros comportamientos inaceptables han sido un *Problema Menor, Moderado o Mayor* en el STRI. (Véase el **Gráfico E.2.**)

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



Aproximadamente uno de cada cinco (19%) las personas encuestadas indicaron que habían experimentado personalmente comportamientos inaceptables. (Véase el **Gráfico E.3.**)

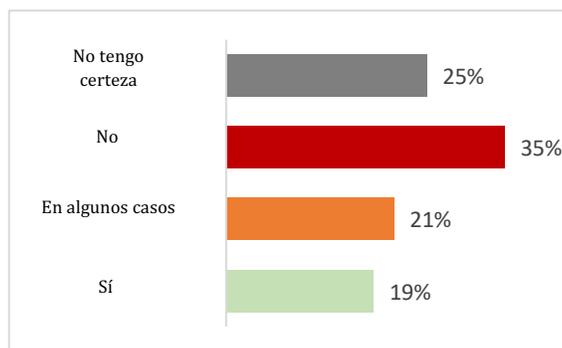
Gráfico E.3: P3.4 (En los últimos cinco años, ¿Ha experimentado un trato injusto, acoso u otros comportamientos inaceptables en el STRI?) (n=732)



A quienes presenciaron o experimentaron un comportamiento inapropiado y tomaron medidas en respuesta se les preguntó si fue satisfactorio el resultado. Una cuarta parte de estas personas encuestadas (25%) indicaron que no estaban seguras de cuál era el resultado; y fueron más quienes respondieron "No" (35%) que "Sí" (19%).¹ (Véase el **Gráfico E.4.**)

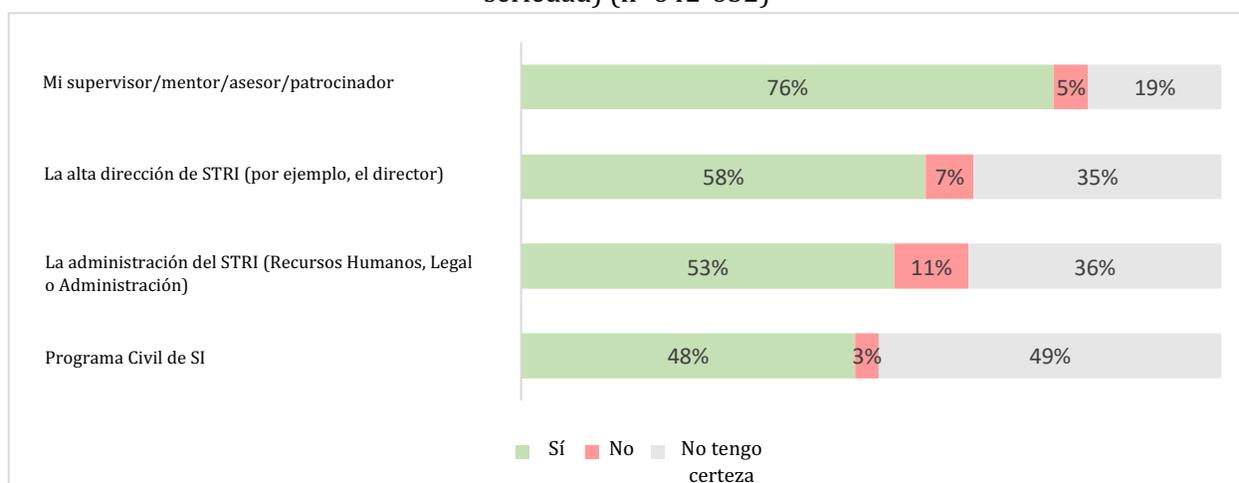
¹ El resto seleccionó "En algunos casos", siendo una alternativa de respuesta para aquellos que presenciaron o experimentaron varios casos.

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



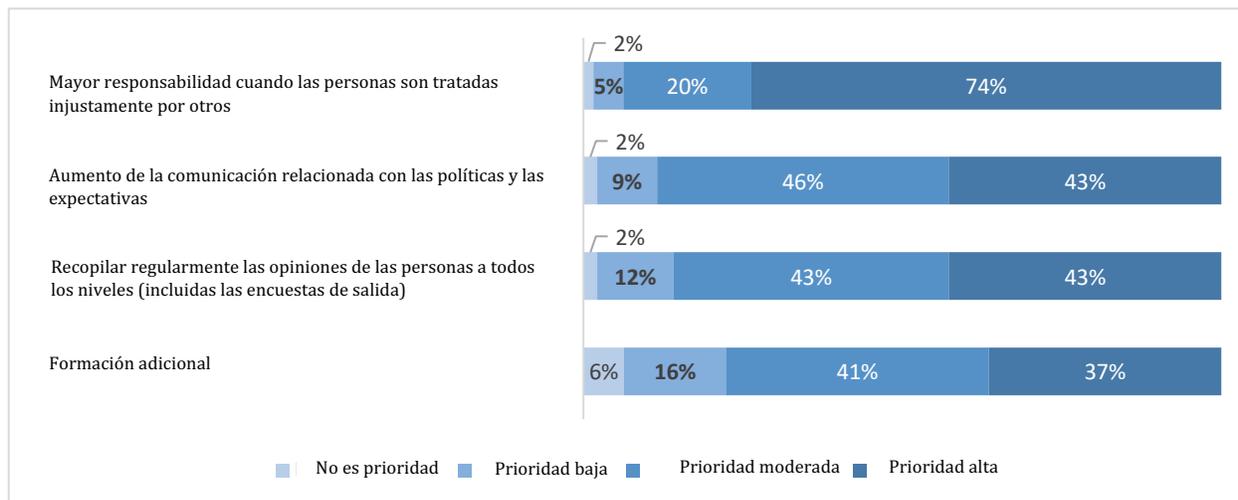
Parecía existir gran incertidumbre sobre si las autoridades de STRI y SI tomarían con seriedad las denuncias de acoso u otras conductas inapropiadas. Al preguntarles si los distintos recursos de denuncia lo harían, las respuestas "No tengo certeza" oscilaron entre el 19% (para los supervisores y los Gráficos similares a los supervisores) y el 49% (para el nuevo programa SI Civil). (Véase el **Gráfico E.5**.)

Gráfico E.5: P3.16 (Si denunció un problema de acoso a las siguientes personas, se tomará con seriedad) (n=642-652)



Se les 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 *prioridad alta* por cerca de tres cuartas partes de las personas encuestadas (74%). Sin embargo, todas las medidas sugeridas fueron seleccionadas como *prioridad moderada* por amplias mayorías. (Véase el **Gráfico E.6**.)

Gráfico E.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)



Se invitó a las personas encuestadas a responder por escrito a la siguiente pregunta: "¿Qué puede hacer STRI para prevenir conductas de acoso y/o proporcionar un entorno de trabajo más solidario, inclusivo y seguro?" Entre las recomendaciones se encontraban las siguientes:

- 1. Reconocer los daños del pasado.** Algunas personas encuestadas consideraron que "STRI necesita romper el silencio sobre la mala conducta sexual y reconocer lo que ha sucedido durante muchos años". A pesar de que STRI está tomando medidas para corregir los errores del pasado, la dirección debe reconocer el daño causado en el pasado, en algunos casos por personas que siguen formando parte de la comunidad o del equipo de dirección
- 2. Establecer Expectativas y Estándares Claros.** Algunas personas encuestadas escribieron que las expectativas y estándares de conducta de STRI deben ser claros para todos, independientemente del tipo de cargo o de la duración de la estancia. Algunas pidieron un documento en el que se detallara la ética de la investigación y el código de conducta de 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 contra el acoso en STRI, y que las visitas científicas también se beneficiarían de un mensaje bien redactado sobre las políticas contra el acoso en STRI antes de la visita y durante la incorporación.
- 3. Desmantelar las Estructuras de Poder Poco Saludables.** Algunas personas encuestadas animaron al STRI a examinar su dinámica de poder, especialmente entre el personal científico y las visitas. "He visto y experimentado: trabajar más de 80 horas a la semana sin cobrar, ser puesto en situaciones de peligro, [amenazas] de ser reemplazado, sostener cartas de recomendación sobre las cabezas, y presionar a las personas para que trabajen cuando están enfermas o lesionadas." Esto incluye una revisión de los procesos de aprobación de la investigación y de cómo se dan las recomendaciones. Esa revisión puede dar lugar a nuevas prácticas que mitiguen la probabilidad de relaciones poco saludables.

4. **Mejorar el departamento de RRHH y Legal.** Algunas personas encuestadas se mostraron críticas con el personal del departamento de RRHH y del departamento legal y recomendaron una revisión. Sugirieron que estos departamentos con frecuencia parecen más preocupados por guardar las apariencias que por encontrar la causa subyacente de las quejas: *“Basta con que RRHH/Legal nos solicite que no hablemos del asunto con nadie y luego no haga nada al respecto.”* Como mínimo, insistieron en que el personal que desempeña estas funciones debe actuar de forma más respetuosa con quienes presentan quejas.
5. **Mejorar la Presentación de Denuncias y la Rendición de Cuentas.** Mientras que algunas personas encuestadas dijeron que STRI ha tomado medidas para mejorar su proceso de denuncia, otros desean que STRI haga más por 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, pero que no han cambiado. Los comentaristas subrayaron que las denuncias deben tomarse en serio y que cualquier persona, independientemente de su cargo o antigüedad, que haya violado las expectativas, los estándares o las políticas contra el acoso de STRI debe rendir cuentas.
6. **Apoyar a Quienes Denuncian.** Para combatir la desconfianza y el temor a presentar denuncias, los comentaristas sugirieron fomentar el presentar denuncias y desestigmatizar las mismas, y eliminar cualquier repercusión negativa sobre quienes denuncian. Los comentaristas deseaban que los denunciante recibieran apoyo y protección durante todo el proceso y que se les proporcionara cierto grado de participación en el resultado de la denuncia. Por ejemplo, la persona que denuncie debe recibir una copia de su denuncia registrada.
7. **Continuar escuchando y participando.** Las personas encuestadas desean que el STRI continúe debatiendo los problemas, que ofrezca oportunidades para que las personas participen en el proceso y que proporcione información a través de encuestas como ésta y otros mecanismos de retroalimentación.

Comparaciones de Grupos

Se analizaron los patrones de respuesta para numerosas características laborales y de identidad. Las influencias más claras en los patrones de respuesta parecían ser los tres factores siguientes: **La tenencia, la vulnerabilidad y la cultura/nacionalidad.** Aparte del primero, estos factores no son idénticos a las variables laborales/demográficas extraídas de la encuesta, sino que están asociados a múltiples variables, ya sea individualmente o en combinación.

Tenencia

“Tenencia” se refiere a la variable *Tiempo en STRI*. El patrón general fue el siguiente:

Un *Periodo de Tiempo más Largo* 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 tienen más tiempo y oportunidades de presenciar y experimentar el acoso en el STRI, y de ser conscientes de los problemas de su cultura organizacional.

El efecto de la tenencia en el cargo en los patrones de respuesta puede ayudar a explicar el hallazgo que un estatus profesional más alto -como indica el estatus de *Supervisor*, el estatus de *Asesor* o un *Salario* más alto- esté generalmente asociado con respuestas menos favorables. Es probable que la influencia del tiempo en el STRI, que estaba estrechamente relacionada con las variables Supervisor, Asesor y Salario, intervenga en este caso.

Vulnerabilidad

“Vulnerabilidad” es la abreviatura de la identificación con ciertos grupos demográficos que históricamente se han visto más afectados por el acoso y la insensibilidad en el lugar de trabajo: las mujeres, las personas LGBTQIA+ y las personas con una discapacidad o enfermedad crónica. El patrón general fue el siguiente:

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

De nuevo, esto se ajusta al sentido común. Probablemente, las personas encuestadas de estos grupos son más propensas a ser acosadas o tratadas de forma insensible y, por tanto, están más atentas a la amenaza de estos comportamientos y son más conscientes de los problemas de la cultura organizacional que los provoca.

Las preguntas de la encuesta sobre los motivos y los tipos de comportamientos inapropiado experimentados sugieren que las mujeres y las personas encuestadas LGBTQIA+ fueron objeto de un mal trato desproporcionado basado en su género/sexo y en su orientación sexual, respectivamente. Ambos grupos también parecen más propensos que los hombres y las personas encuestadas no LGBTQIA+, respectivamente, a sufrir acoso durante el trabajo en terreno.

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/Etnia (Hispana vs. Blanca). Para los dos grupos más grandes de Cultura/Nacionalidad en el STRI, el patrón general fue el siguiente:

Las personas encuestadas *Panameñas, Hispanoparlantes e Hispanas* respondieron de forma **más favorable** que las *Estadounidenses, Anglolarlantes y Blancas*, a las preguntas clave.

No debería sorprender que las personas encuestadas de diferentes sociedades puedan tener diferentes definiciones de acoso y niveles de tolerancia a los problemas de la cultura organizacional. Sin embargo, el SOAR carece de experiencia o de datos 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 personas encuestadas Estadounidenses.

Entre las personas encuestadas, la variable *Educación* estaba estrechamente asociada con la Cultura/Nacionalidad, específicamente en el sentido de que era menos probable que las personas Panameñas tuvieran un doctorado que las personas encuestadas Estadounidenses o, de hecho, las personas encuestadas No Panameñas en general. Esto se deriva de la estructura demográfica del

personal del STRI, en la que las personas Panameñas son en su mayoría personal de apoyo y las No Panameños son en su mayoría investigadores visitantes o residentes.²

Otras conclusiones de posible interés relacionados con la Cultura/Nacionalidad son los siguientes:

Las personas encuestadas *Estadounidenses, Angloparlantes y Blancas* se mostraron más escépticas en cuanto a que las autoridades, como los administradores o líderes de la STRI, tomaran con seriedad una denuncia de acoso; no obstante, mostraron mayor disposición a tomar medidas si presenciaban o sufrían acoso.

Las personas encuestadas *Hispanas* son más propensas a decir que fueron tratadas injustamente *por su raza/etnia* que las *Blancas*, aunque la cifra absoluta continúa siendo baja (7% frente al 1%)

El 17% de las personas *Hispanoparlantes* sintió un trato injusto por su falta de dominio del Inglés.

El 11% de las personas *Angloparlantes* sintió un trato injusto por su falta de dominio del Español.

² La asociación entre el nivel de estudios de doctorado y la Cultura/Nacionalidad probablemente subyace al origen de algunos resultados que, de otro modo, podrían ser difíciles de explicar; por ejemplo, las personas encuestadas *Estadounidenses, Angloparlantes y Blancas* eran más propensas a citar el trabajo en terreno como el lugar donde habían presenciado o experimentado el acoso.