

# LEAPS SAN DIEGO 2022

## EVALUACIÓN DE IGUALDAD EN EL AMBIENTE LABORAL



**KIM CENTER**  
FOR SOCIAL BALANCE

CONTRIBUIDORES PRINCIPALES



OTROS CONTRIBUIDORES IMPORTANTES



## SAN DIEGO PUEDE GUIARNOS HACIA EL PROGRESO

No estamos logrando igualdad en el ambiente laboral. Las mujeres no caucásicas/blancas ocupan una proporción muy mínima en los puestos de alto nivel, la desigualdad salarial basada en raza y género persiste, y las madres solteras son el grupo demográfico más pobre de los Estados Unidos. La solución más efectiva es que cada región geográfica dirija cambios a nivel local con estrategias informadas específicamente por datos locales ([Day, 2008](#)). Es por eso que el Kim Center está colaborando con líderes de San Diego para experimentar con una iniciativa especial llamada LEAPS (liderazgo en relaciones laborales, ascenso laboral, políticas, y supervisores) basada en datos y colaboración. Juntos, intentamos probar que una comunidad unida puede lograr cambios comprobables y sostenibles hacia la igualdad en el ambiente laboral.



# ¿QUÉ ES LEAPS?

## Paso 1: Evaluación LEAPS

La evaluación LEAPS valora el comportamiento de empresas en base de las experiencias de trabajadores dentro de 5 Áreas: Relaciones dentro del ambiente laboral, Promoción laboral y compensación, Políticas y apoyo estructurado, Relaciones con supervisores, e Impactos de la pandemia. La evaluación fue creada por el Kim Center y UC San Diego para revelar diferencias de igualdad para los trabajadores a través de múltiples áreas de identidad.



LEAPS

Mide las experiencias de empleados con relación a la igualdad usando medidas consistentes a través de la región e industrias.

### Métodos

- Encuesta anónima y autoadministrada para empleados sobre sus experiencias laborales
- Encuesta distribuida a todos los empleados en varias empresas de San Diego por medio de colaboradores y redes sociales durante junio del 2022
- 83 preguntas: 65 evaluando experiencias laborales relacionadas a la igualdad; 17 estadísticas demográficas personales y profesionales; y 1 sin respuesta fija
- Incentivos: sorteo para 4 tarjetas de gasolina (\$50 cada una)

### Sistema de puntuación

Cuatro áreas reciben Puntuación Compuesta del 1-100. Resultados son categorizados dentro de 4 Zonas de Respuestas desde Van Bien a Problemático a base de la proporción de respuestas positivas y negativas.



### SAN DIEGO A LA VANGUARDIA NACIONAL

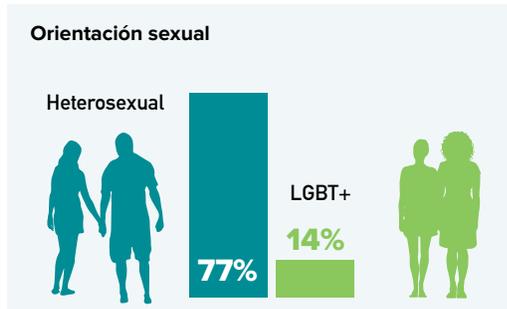
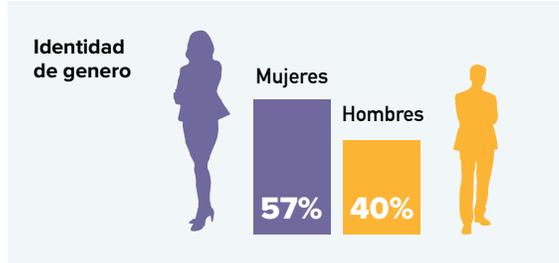
La igualdad de género nos puede ayudar a incrementar nuestro PIB por \$23 millones dentro de 10 años (McKinsey, 2016). ¡Al tomar acción inmediata, San Diego puede dirigir el camino hacia la igualdad laboral al nivel nacional!



# LA MUESTRA

455 empleados más de 100 empresas en San Diego representan la fuerza laboral local a través de una amplia variedad de industrias y ocupaciones.

## Grupos demográficos con mayor representación en la muestra



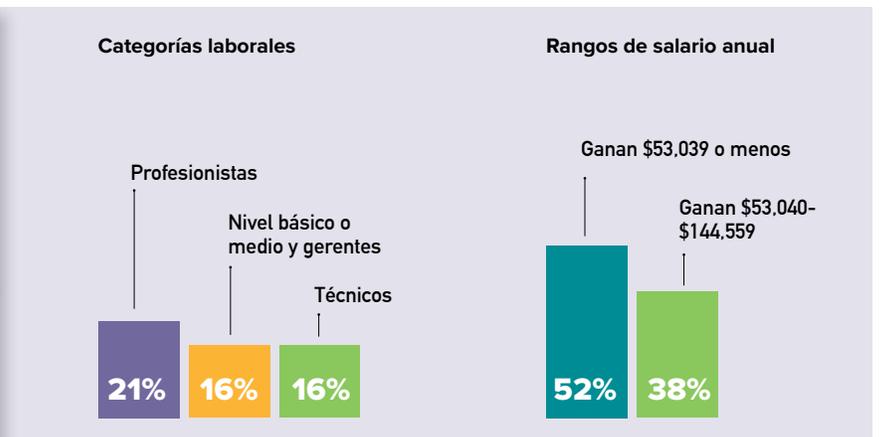
## Otras características notables



## TRABAJADORES SIN HOGAR

Un pequeño porcentaje (3%) de participantes en esta encuesta son personas sin hogar, pero sus experiencias laborales son notables a diferencia de otros participantes. Ellos reportan niveles más altos de leves agresiones, acoso sexual, y desilusión con sus empleadores.

## Grupos profesionales con mayor representación en la muestra



# CONOCIMIENTOS SOBRE LOS RESULTADOS DE SAN DIEGO

¡La comunidad de San Diego puede liderar a nivel nacional al aprovechar una oportunidad poderosa para demostrar lo que es el progreso comprobable hacia la igualdad... ¡Por primera vez en la historia! La mayoría de los resultados regionales caen dentro de las zonas Inquietantes y Problemáticas, pero eso solo debe motivarnos de manera determinada a evolucionar para poder atraer y retener el mejor talento y crear niveles de prosperidad económica y social sin precedente.

## Puntuaciones Compuestas de San Diego

1	WEMA	70 de 100
2	ACMA	64 de 100
3	POMA	64 de 100
4	SRMA	70 de 100

## Zonas de respuestas a base de la proporción de respuestas positivas y negativas

	Van Bien		Inquietante
	Acercándose		Problemático

## Área 1: relaciones dentro del ambiente laboral (WEMA) 70

WEMA explora el nivel de respeto y valoración que sienten los trabajadores. Indicadores claves incluyen: empoderamiento, balance trabajo-vida personal, representación, leves agresiones, acoso sexual, y discriminación basada en características personales como el género. Resultados problemáticos tuvieron un impacto mayor sobre la puntuación compuesta en esta área en comparación a otros resultados.

### Van bien



La mayoría de los participantes presentan la mejor versión de sí mismos en el trabajo y se sienten valorados por los líderes de sus empresas

### Acercándose



La mayoría tiene niveles satisfactorios de balance laboral-personal

### Inquietante



**Menos de 2/3** ven representación de género justa dentro del liderazgo de la empresa

### Problemático



**32%** son acosados/asaltados sexualmente por otros dentro de sus empresas  
**30%** por clientes



**1/3 a 1/2** han experimentado leves agresiones (comentarios inapropiados sobre su apariencia, género, raza/etnia, orientación sexual, etc.)



**58%** Ven representación racial/étnica justa dentro del liderazgo de la empresa

## Grupos principales experimentando impactos negativos



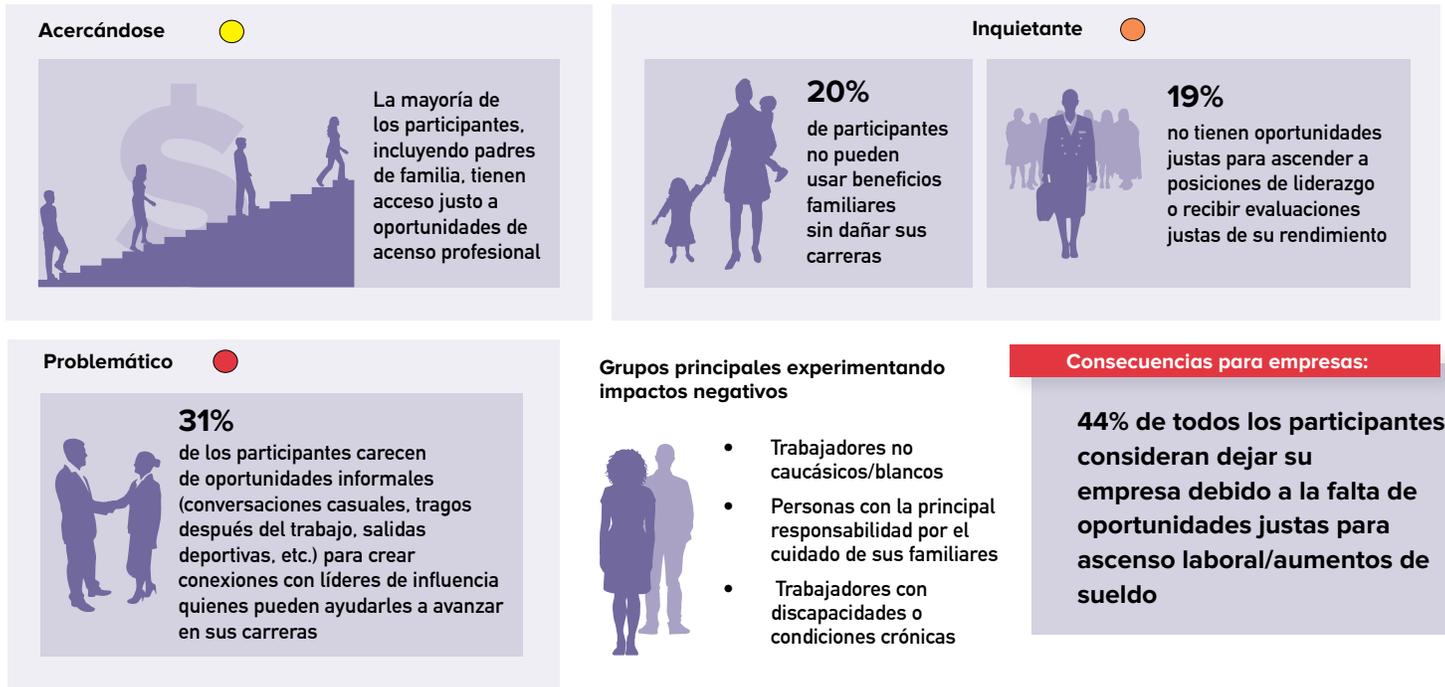
- Latinas
- Personas con la principal responsabilidad por el cuidado de sus familiares
- Hombres no caucásicos/blancos
- Trabajadores con discapacidades o condiciones crónicas
- Veteranos

## Consecuencias para empresas:

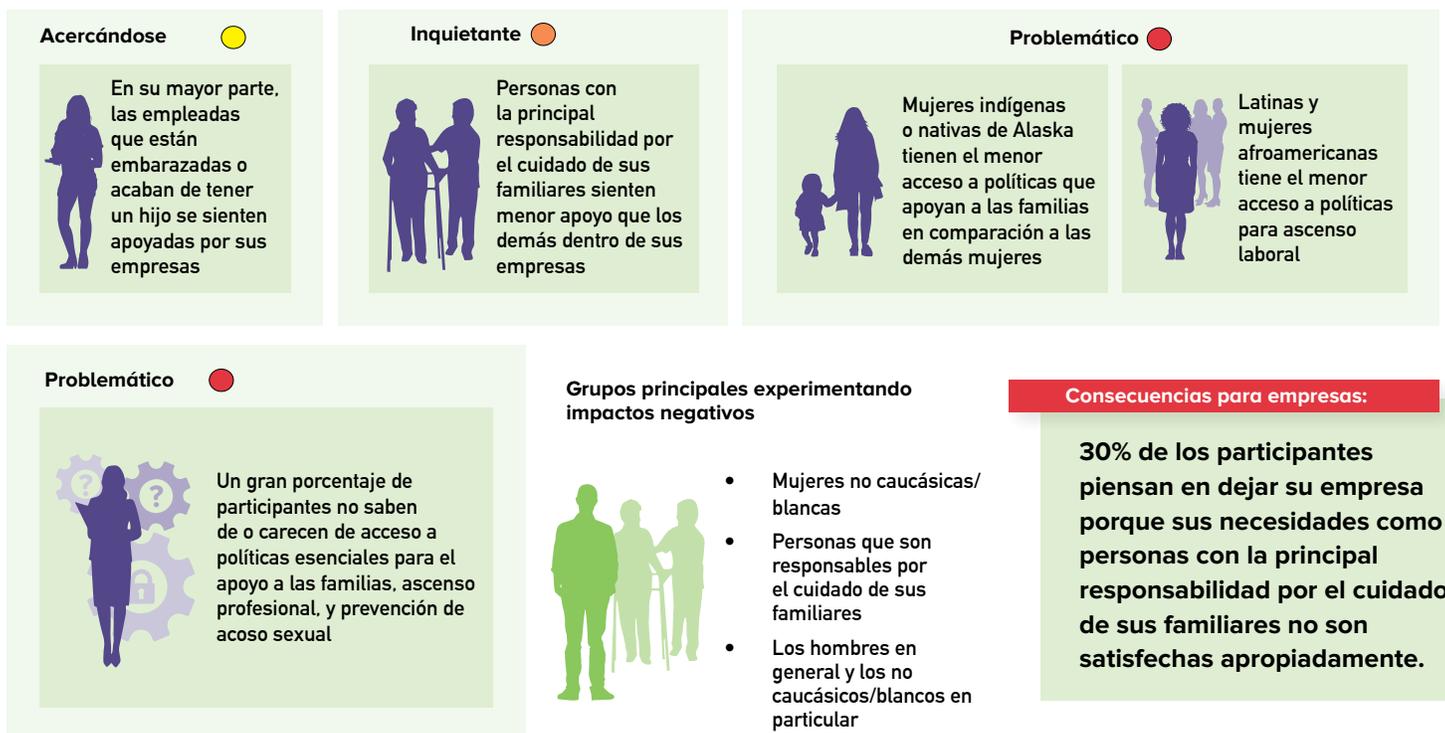
**Discriminación en el ambiente laboral impacta de manera negativa la productividad e innovación/creatividad de casi el 40% de los participantes de la encuesta.**

**37% consideran dejar su empresa a causa de la discriminación en el ambiente laboral.**

ACMA mide la percepción de la igualdad entre empleados en cuanto a las oportunidades laborales que tienen. Indicadores claves incluyen: acceso a aumentos de salario, promociones, y herramientas para el éxito laboral y profesional. Áreas inquietantes y problemáticas fueron más numerosas que las áreas acercándose.



POMA revela la presencia/falta de políticas oficiales en la empresa para promover la igualdad laboral (acceso a desarrollo profesional, apoyo para los que son responsables por el cuidado de sus familiares, prevención de acoso sexual, etc.) y que tan efectivas son esas políticas, donde existen. Áreas inquietantes y problemáticas tuvieron un mayor impacto que otros resultados en la puntuación compuesta de esta área.



SRMA indica si los supervisores son efectivos en darle apoyo profesional y personal a sus empleados de manera balanceada. Indicadores claves incluyen: promoviendo el trabajo de sus empleados de manera que puede ayudar el éxito laboral de esos empleados, y promoviendo la satisfacción laboral de sus empleados. Áreas inquietantes resultaron ser un poco más significativas que las áreas acercándose.

**Acercándose** ●



La mayoría de los participantes reciben apoyo para su desarrollo profesional por parte de sus supervisores

**Inquietante** ●



Más supervisores tienen que ofrecer maneras seguras para que sus empleados reporten problemas de seguridad en el trabajo



**17%** de participantes carecen de suficiente apoyo de sus supervisores para balancear sus vidas personales y laborales

**Grupos principales experimentando impactos negativos**



Trabajadores no caucásicos/blancos

**Impactos de la pandemia**

**Acercándose** ●



La mayoría de los participantes sienten que sus empresas comunicaron claramente las políticas de trabajo relacionadas a la pandemia

**Problemático** ●



**Alrededor de 40%** sienten que tienen menos voz u oportunidades para ascenso profesional en un ambiente laboral virtual

**LAS NECESIDADES DE TRABAJADORES ESTÁN EVOLUCIONANDO**

- **69%** de los participantes necesitan mejor salario/ascenso laboral para ser leales a sus empresas
- **53%** necesitan horas más flexibles
- **48%** necesitan más reconocimiento por su arduo trabajo
- **46%** necesitan mas opciones para trabajo virtual



**PROBLEMAS SIN CATEGORIZACIÓN: IMPACTOS AL RENDIMIENTO LABORAL**

Horarios de trabajo flexibles, trabajo y juntas virtuales han mejorado la productividad de aproximadamente 50% de los participantes, pero...



- **25%** de los participantes carecen de suficiente conexión al internet en casa
- **23%** no tienen espacio suficiente para trabajar en casa
- **31%** han sido impactados de manera negativa por la falta de ayuda para el cuidado de sus niños

**Grupos principales experimentando impactos negativos**



- Personas no caucásicas/blancas
- Trabajadores LGBT+
- Personas con la principal responsabilidad por el cuidado de sus familiares
- Veteranos

# CONCLUSIONES

Los resultados de la evaluación LEAPS sugieren que hay tres prioridades con el mayor potencial de generar cambios a corto plazo e impacto a largo plazo para la cultura laboral de San Diego.

Eliminar el acoso sexual y violaciones



Normalizar la disponibilidad de y la transparencia sobre salarios y prácticas de ascenso laboral



Implementar de manera universal políticas que apoyen la igualdad y diversidad inclusiva



## ¿QUÉ SIGUE?

### Paso 2: Guía Colaborativa LEAPS

Líderes locales se están uniendo a un grupo colaborativo llamado la Alianza LEAPS de San Diego. Juntos, podemos usar los resultados de la Evaluación LEAPS para crear una guía específica para nuestra región, la Guía LEAPS, para ayudar a nuestras comunidades a responder a las tres prioridades para mejorar la igualdad en el sistema laboral de San Diego. Grupos con relación a los impactados por la desigualdad laboral como empresas y legisladores, van a reunirse en Juntas de Partes Interesadas durante junio del 2023 para llegar a un acuerdo sobre y comprometerse a papeles, metas, y plazos concretos para cada grupo. ¡Sigan pendientes en [kimcenter.org](http://kimcenter.org) para más noticias!

### LLAMADO A LA ACCIÓN: PARTICIPEN EN LA ALIANZA LEAPS

Solo realizaremos cambios significativos y permanentes con **colaboración activa**. El Kim Center y sus aliados están llamando a líderes locales a representar a partes interesadas en el proceso de crear la Guía LEAPS. ¡Pónganse en contacto con la Dra. Hei-ock (HAY-oh) Kim a [heiock@kimcenter.org](mailto:heiock@kimcenter.org) para reunirse a este movimiento histórico!



La ciudad de Lemon Grove proclama el Día de la Igualdad Laboral (2018)

### Partes interesadas cruciales incluyen

Empresas & Grupos de Negocios



Inversionistas & Fundaciones



Legisladores



Sindicatos & Grupos de Abogacía



## SOBRE EL KIM CENTER

El Kim Center está dedicado a transformar a San Diego en un modelo pionero de liderazgo económico y social que puede ser replicado en otras regiones a través de la nación. Acción local colaborativa informada por datos locales es esencial para la transformación cultural y es por eso por lo que unimos representantes de partes interesadas alrededor de la iniciativa LEAPS. LEAPS acelera el cambio por medio de evaluación rigurosa, una guía hecha a la medida, y acreditación nacional. Nuestros colaboradores en el proceso de investigación incluyen el Centro de Investigación + Evaluación de UC San Diego, Arboreta Group LLC, y un comité voluntario de asesoramiento en investigaciones. Nuestros colaboradores representan múltiples industrias, sectores, e intereses de justicia social. Aprendan más en [kimcenter.org](http://kimcenter.org).



**Dr. Hei-ock Kim, Directora Ejecutiva**

[heiock@kimcenter.org](mailto:heiock@kimcenter.org)

[kimcenter.org](http://kimcenter.org)

## La alianza LEAPS de San Diego



¡Muchas gracias a nuestro contribuidores y colaboradores del 2022!



¡Agradecemos mucho a **Arleene Antin & Leonard Ozerkis, Linda & Mel Katz, Barbara Bry & Neil Senturia, Proven Recruiting, MyPoint Credit Union**, y varios otros contribuidores visionarios!