

## CalMessage - State of the Workplace Survey - Results - Spring 2024

### Spanish Version

Estimados colegas,

Gracias por ayudar a alcanzar una nueva tasa de respuesta récord en nuestra [encuesta del Estado del Lugar de Trabajo](#) "State of the Workplace Survey": 3,000 de ustedes compartieron sus experiencias con nosotros. Además de nuestro informe estándar, ahora pueden ver una visualización de datos de los resultados de esta encuesta, y de las dos encuestas anteriores, en los [Dashboards del Estado del Lugar de Trabajo](#) que contienen el Índice de Experiencia Laboral "Workplace Experience Index" (¿Cómo es trabajar en UC Berkeley?) y el Índice de Equidad "Equity Index" (¿Es equitativo?). A los aspectos destacados:

- *Esto sigue siendo un buen lugar para trabajar:* La mayoría de las respuestas fueron positivas, con el 75% de ustedes de acuerdo o totalmente de acuerdo con las preguntas en comparación con el 76% en el verano de 2023.
- *Una ligera mejora:* El 56% de ustedes está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que confían en su líder de división, un aumento del 2%. La confianza en sus supervisores inmediatos sigue siendo notablemente mayor al 76%.
- *Una preocupación continua:* solo el 66% de ustedes está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que tienen igualdad de oportunidades para tener éxito en UC Berkeley, una disminución del 2% respecto a la encuesta anterior.

Cuando se preguntó qué podrían hacer los supervisores inmediatos para ayudar a garantizar una igualdad de oportunidades para tener éxito, su respuesta principal fue que los supervisores inmediatos no eran la fuente de las inequidades (como el racismo, el sexismo, el favoritismo, la falta de movilidad ascendente y la falta de diversidad en el liderazgo), o que eran incapaces de ayudar a asegurar oportunidades iguales (21%). Los problemas sistémicos, la cultura del campus y el liderazgo senior parecen ser factores predominantes en respuesta a esta pregunta.

Cuando se preguntó qué podrían hacer los líderes senior para asegurar una igualdad de oportunidades para tener éxito, su sugerencia principal es que mejoren las conexiones personales simplemente conociendo mejor a sus empleados (10%).

### **Diferencias entre Grupos Demográficos:**

### *Raza/Etnicidad*

En general, todavía estamos viendo calificaciones promedio mejoradas para nuestras poblaciones históricamente marginadas, pero lo siguiente se destacó:

- Las respuestas positivas de los miembros del personal negro han aumentado en casi todas las preguntas, a menudo en más del 10% y superando a las de sus colegas blancos en muchas áreas. Sin embargo, su confianza en las oportunidades iguales para el éxito vio una disminución del 10%.

### *Identidad de Género*

- Las respuestas de hombres y mujeres están estrechamente alineadas con las tendencias generales del campus, con pequeñas diferencias en ciertas áreas. Las personas no binarias informaron tasas de acuerdo significativamente más bajas (del 10 al 20% o más) en varias preguntas, más notablemente en oportunidades iguales para el éxito (31% más bajo) y la capacidad de ser sus auténticos yo en el trabajo (24% más bajo).

### *Orientación Sexual*

- Las respuestas de los miembros del personal gay son a menudo iguales o ligeramente mejores que las de sus colegas heterosexuales. Sin embargo, los miembros del personal bisexual y queer informaron niveles de acuerdo más bajos, aunque no tan marcados como las diferencias vistas en individuos no binarios en comparación con hombres y mujeres.

### *Estado de Discapacidad*

- Ha habido poco cambio en los niveles de acuerdo entre las personas con discapacidades en comparación con la encuesta anterior. Sigue siendo importante señalar que este grupo informa consistentemente niveles de acuerdo más bajos (promediando un 8%) en todas las preguntas.

Todavía estamos explorando maneras de mejorar nuestro apoyo para empleados con discapacidades, particularmente con respecto a proporcionar las adaptaciones necesarias. En marzo de 2024, contratamos a un Especialista en ADA que asumirá la responsabilidad de ayudar a los empleados y gerentes a navegar el proceso interactivo

para adaptaciones. Este proceso facilitado, que se lanzará oficialmente el 1 de julio (estén atentos para más detalles), mejorará la experiencia para todos los interesados.

## **Nuevos Dashboards**

¡Estamos orgullosos de anunciar que nuestros nuevos [Dashboards del Estado del Lugar de Trabajo](#) ya están en línea! Estos dashboards le permiten ver las puntuaciones de experiencia laboral para cada división y para el campus en su conjunto, incluyendo un índice de equidad que calcula si las personas están siendo tratadas equitativamente. He grabado [un video corto de introducción](#) "Grow on the Go" que explica cómo funcionan exactamente estos dashboards: echen un vistazo para obtener algunas orientaciones y explicaciones rápidas.

También hay nuevas herramientas y mejoras en nuestros [Dashboards de la Fuerza Laboral del Personal](#) "Staff Workforce Dashboards", incluyendo cómo las categorías de tendencias laborales a largo plazo están cambiando. Un ejemplo de esto es cómo, en los últimos 10 años, los trabajos operativos/técnicos han pasado a ser una parte más pequeña de nuestra fuerza laboral en un 8%, mientras que los trabajos profesionales de nivel superior han aumentado en un 7%. Ahora también pueden ver cómo las categorías de trabajo han tendido por raza/etnicidad a lo largo de los años.

## **Podemos ayudar**

Pueden encontrar estrategias, basadas en el trabajo que hemos hecho en Berkeley, para mejorar la experiencia laboral de su equipo en el [sitio web y la guía de compromiso de empleados](#).

Por favor, no duden en comunicarse para proporcionar comentarios sobre su experiencia para que podamos continuar mejorando la experiencia laboral para todos en Berkeley.

Eugene

Eugene Whitlock, Chief People & Culture Officer