



PARA PUBLICACIÓN INMEDIATA:

Contacto: Jodi Davis jdavis@coqual.org;

Jeyandini Fernando jfernando@coqual.org

Nuevo Estudio Nacional Encuentra Que La Mayoría De Empleados Hispanos Y Latinos/as en Los EE. UU. Sienten Presión Para Asimilar Y Restar Importancia a Aspectos De Su Personalidad Para Tener Éxito En El Trabajo

El estudio de Coqual, “Más que un Monolito: El Avance del Talento Hispano y Latino,” revela que el grupo de más rápido crecimiento en la fuerza laboral de EE. UU. continúa lidiando con estereotipos complejos y contradictorios.

NUEVA YORK, 10 de Abril, 2024 — La población Hispana y Latina (H/L) es un grupo demográfico creciendo rápidamente y tiene una potencia económica predicha para dar forma al futuro de los Estados Unidos, sin embargo, se le continúa pasando por alto, estereotipando y subrepresentando en el lugar de trabajo estadounidense. Hoy, Coqual, un prominente tanque de pensamiento global, publicó su nuevo informe de investigación, Más que un Monolito: El Avance del Talento Hispano y Latino/a, dándole luz a los múltiples niveles de identidad racial y étnica y las numerosas barreras para el avance dentro de este grupo.

A través de un lente interseccional y basado en datos, el nuevo informe examina los muchos desafíos que enfrentan los profesionales H/L. El estudio revela cómo los profesionales H/L deben lidiar con estereotipos complejos y contradictorios en el trabajo por parte de colegas, mientras navegan por cambios en la percepción de sus identidades dentro de sus propias comunidades. El estudio utilizó la metodología mixta rigurosa de Coqual con resultados de encuestas de más de 2,300 profesionales empleados a tiempo completo en los EE. UU., grupos de enfoque y entrevistas con expertos.

Entre los muchos hallazgos, el 68% de los profesionales H/L que tienen un patrocinador dicen que su mentor los anima a asimilarse a las normas de la oficina en comparación con el 58% de los profesionales blancos y negros, y el 49% de los profesionales asiático-americanos/isleños del Pacífico con patrocinadores en el trabajo. Además, las percepciones sobre la raza, como el "paso blanco," pueden influir en si los empleados se sienten representados en el liderazgo o se sienten aceptados por otros en la comunidad H/L en el trabajo.

"Nuestros hallazgos iluminan los obstáculos que enfrentan los profesionales hispanos y latinos, incluyendo la presión indebida para ocultar sus verdadero "yo" y su herencia en busca del éxito," **dijo Lanaya Irvin, CEO de Coqual.** "El estudio descubre no sólo la influencia generalizada del colorismo, sino también su impacto tangible en las experiencias del talento dentro del lugar de trabajo. Coqual está dedicado a inspirar a las empresas para impulsar cambios que permitan a cada profesional prosperar y lograr resultados equitativos."

"Nos sentimos honrados de ser el patrocinador principal de la importante nueva investigación de Coqual sobre profesionales Hispanos y Latinos mientras nos esforzamos para avanzar en un lugar de trabajo donde nuestros colegas sientan que pertenecen y sus perspectivas únicas sean valoradas y recompensadas, al mismo tiempo que construimos una

fuerza laboral que refleje las diversas culturas, orígenes y experiencias de nuestros pacientes y comunidades a nivel mundial," dijo **Pamela Fisher, Directora de Inclusión y Diversidad de Bristol Myers Squibb.**

Coqual encuentra lo siguiente:

- Las desigualdades salariales para profesionales H/L, especialmente las latinas, son alarmantes: el 45% de las mujeres hispanas y latinas dice que su empresa no les paga un salario adecuado en comparación con el 25% de los hombres H/L que dice lo mismo. Además, el 40% de las latinas dice que su salario no les permite mantener a sus dependientes, en comparación con el 19% de los hombres H/L que dicen lo mismo.
- El 21% de los profesionales H/L dice que sus colegas les hacen comentarios negativos sobre la inmigración o los inmigrantes de manera regular.
- El 42% de los profesionales H/L siente que no son vistos verdaderamente como hispanos o latinos por los miembros de la comunidad H/L en su empresa. Esta experiencia se complica según la generación de inmigrantes, la habilidad en el idioma español y cómo se percibe la identidad racial/étnica del encuestado por otros.
- El 40% de los profesionales H/L dice que es necesario cambiar aspectos de ellos mismos para tener éxito en su empresa. Los profesionales H/L también son más frecuentemente informados de que son demasiado emocionales o expresivos, demasiado ruidosos y que deben ser más complacientes.
- El color de la piel también juega un papel, ya que el 64% de los profesionales H/L que son percibidos como blancos se sienten bien representados en el liderazgo de su empresa en comparación con menos de la mitad (46%) de los que son percibidos como negros. El 53% de los profesionales hispanos y latinos con piel más oscura se sienten bien representados en comparación con el 64% de los que tienen piel más clara.
- El 23% de los profesionales H/L dice que sus colegas expresan estereotipos sobre personas hispanas o latinas al menos mensualmente, en comparación con el 8% de los encuestados blancos, el 11% de los negros y el 12% de los encuestados asiático-americanos/isleños del Pacífico que experimenta esto.
- Un cuarto (25%) de los profesionales H/L negros dice que sus colegas les dicen con frecuencia que el racismo ha terminado, en comparación con el 8% de otros profesionales hispanos y latinos.
- El 42% de los profesionales H/L indica que su trabajo es microgestionado en comparación con el 25% de sus contrapartes blancas no hispanas.

Coqual ofrece soluciones nuevas sobre cómo las organizaciones pueden abordar las preocupaciones del talento hispano y latino, divididas en dos categorías principales:

- **Inculcar Prácticas de Liderazgo Culturalmente Inclusivas:** (1) redefinir el profesionalismo, (2) validar y recompensar la diversidad lingüística, y (3) fomentar conversaciones sobre raza y etnia.
- **Fortalecer las Políticas Organizacionales y Estructurales:** (1) mejorar la terminología y las campañas de auto-identificación en toda la empresa.

Metodología: Las fuentes principales de datos para este informe consistieron en una encuesta, grupos focales virtuales y entrevistas individuales con informantes clave. Los hallazgos presentados en este estudio combinan resultados de cada una de estas fuentes, incorporando un enfoque de metodología mixta de investigación cuantitativa y cualitativa. A través de nuestra investigación cualitativa, nos basamos en testimonios de más de 100 profesionales, expertos y practicantes en todo Estados Unidos. Para nuestros datos cuantitativos, Coqual se asoció con NORC de la Universidad de Chicago para implementar un instrumento de encuesta en línea para capturar datos de entrevistas completadas entre 2,385 encuestados. Para ser incluidos, los encuestados debían de tener al menos 21 años y ser empleados de tiempo completo en ocupaciones profesionales en Estados Unidos con al menos algún tipo de educación postsecundaria y/o título. Consulte el Anexo al final del informe para ver el plan de análisis.

Patrocinador Principal: Bristol Myers Squibb; **Patrocinadores de Investigación:** Amazon, American Express, Bloomberg, Freddie Mac, Google, Johnson & Johnson, KPMG LLP, L'Oréal USA, Morgan Stanley, Pfizer.

Asesores de Investigación: Nichole M. Garcia, PhD, Profesora Asistente, Universidad de Rutgers; Joelle L. Martinez, Presidenta y CEO - Instituto de Liderazgo Latino.

Acerca de Coqual: Coqual es un destacado think tank global y sin fines de lucro dedicado a ayudar a los líderes a diseñar lugares de trabajo diversos, equitativos e inclusivos donde cada persona pertenezca. Fundada en 2004, Coqual proporciona investigación profunda, liderazgo intelectual y soluciones accionables basadas en datos para que las empresas aborden el sesgo y las barreras a la inclusión para las poblaciones subrepresentadas en el lugar de trabajo. La investigación de vanguardia y los servicios de asesoramiento de Coqual se centran en género, raza, etnia, discapacidad, estatus de veterano e identidades LGBTQ, entre otros, así como en las intersecciones entre estos grupos. Para obtener más información, visite www.coqual.org.

###