TENDENCIAS DE HONESTIDAD 2022

AMIPCI®
Generando cultura ética organizacional

Escuela de Gobierno y Transformación Pública Tecnológico de Monterrey

INICIATIVA DE TRANSPARENCIA Y ANTICORRUPCIÓN

Intellicomp S.A. de C.V. Montecito # 38 WTC, Piso 32, Oficina 23, Col. Nápoles, Alcaldía Benito Juárez, CDMX Tel. 55 9000 4050.
2022 AMIPCI TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS es una marca registrada. Uso bajo licencia HRD Global Solutions Ltd.

AMITAI®

Elevando la cultura ética organizacional

CONTACTO
CORREO: INFO@AMITAI.COM
TELÉFONO: 55 90 00 40 50

SÍGUENOS
WWW.AMITAI.COM

integrity

Honestidad

Diagnostica tu organización y evita incorporar personas que representen un riesgo para la empresa.



integrity

Integri-Line

Sistema de denuncia totalmente anónima y segura, flexible a las necesidades de cada organización.



integrity

E-Survey

Encuesta en línea totalmente configurable, permite hacer un autodiagnóstico de la cultura ética de la organización.



integrity

Background Check

Elaboración de reportes de auditoría que combina algoritmos y el criterio de abogados calificados para entregar información relevante, concisa y clara.



integrity

E-thics Learning

Capacitación especializada online en ética y cumplimiento para todos los niveles de la organización.



Intelicomp S.A. de C.V. Montecito # 38 WTC, Piso 32, Oficina 23, Col. Nápoles, Alcaldía Benito Juárez, CDMX Tel. 55 9000 4050.
2022 AMITAI TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS es una marca registrada. Uso bajo licencia HRD Global Solutions Ltd.

CARTA DEL DIRECTOR

Después de dos años caracterizados por inestabilidad e incertidumbre y múltiples efectos de todo tipo, tanto personales como en el mundo laboral. Es nuevamente un placer y un honor para mi presentar nuestro estudio "Tendencias de Honestidad en Latinoamérica" en su tercera edición 2022.

Los datos del estudio se obtienen de decenas de miles de respuestas de candidatos y empleados principalmente, en zonas urbanas en procesos de selección en los países objeto del estudio, donde AMITAI® tiene presencia. Los resultados reflejan los cambios generalizados en la forma de pensar de dichas personas sobre conductas relacionadas con algunas de las dimensiones evaluadas. Notamos que hubo cambios significativos, en algunos de los resultados de las dimensiones, pero principalmente en las actitudes de los empleados hacia el trabajo y las empresas, que explican algunos de los fenómenos que estamos viendo, tales como la pérdida de lealtad hacia las empresas, motivación, etc.

En esta ocasión, el alcance de este estudio, además de analizar las tendencias y cambios conductuales que se presentan en las personas en dimensiones de honestidad, cómo y por qué las justificamos, qué nos hace más propensos a tolerarlas y a involucrarnos en ellas. Agregamos preguntas relacionadas a la percepción de los empleados sobre situaciones y decisiones de las empresas durante la pandemia, para hacer cruces de información, tanto con las dimensiones, como en los resultados de otros años, y otros estudios similares de otras organizaciones a través de Big Data. Esto dio como resultado nuevos hallazgos importantes que presentamos, y se explican con detalle en cada sección.

Invitamos a las empresas de cada país objeto del estudio, a conocer los resultados, y esperamos que éstos ayuden a las empresas para entender los cambios que se están presentando al interior de las organizaciones y así prepararse mejor para el futuro y sus posibles retos, problemas y actitudes que se puedan presentar convirtiendo los datos en planes de acción.



ATENTAMENTE

MTRO. FERNANDO SENTÍES P.

CEO AMITAI®

Carta del director..... **3**

Metodología..... **5**

Principales hallazgos..... **6**

Contexto sociodemográfico..... **7**
Distribución por género..... **8**
Datos estadísticos por generación..... **9**

Resultados por dimensión..... **11**

Robo..... **12**
Soborno..... **13**
Lealtad..... **16**
Fraude..... **18**
Violencia..... **20**
Acoso sexual..... **22**

Efecto COVID-19 ..... **24**

Big Data para relacionar las dimensiones..... **31**

Conclusiones..... **35**

Beneficios..... **37**

Referencias..... **38**

Agradecimientos..... **39**



METODOLOGÍA

El marco metodológico del análisis consistió en integrar la información de respuestas recibidas a través del test de AMITAI® Honestidad durante el 2021, en 10 países de Latinoamérica, en orden alfabético son: Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Perú y República Dominicana. Se compararon con los resultados del último informe de Tendencias de Honestidad que consideró el año 2018.

Se aplicó la metodología del Ciclo Analítico, la cual consiste en 4 fases:

- Recopilación de datos
- Exploración y visualización de datos
- Aplicación de Minería de Datos
- Integración de los resultados

La información muestra los cambios y aspectos más relevantes, y buscan contribuir a entender los resultados, más que cómo un valor numérico, convertirlo en un activo estratégico que sea útil y confiable a las organizaciones para la toma de decisiones, y fortalecer la honestidad dentro de sus equipos de trabajo.

En esta entrega del reporte de Tendencias de Honestidad, AMITAI® incorporó un modelo de Ciencia de Datos, para poder aportar un análisis más profundo de la información relacionada con los efectos del COVID-19.

Es importante destacar la importancia de la Ciencia de Datos como respuesta a la necesidad creciente de procesar grandes volúmenes de información y transformarla en un activo valioso, pues los datos "en estado bruto" no son útiles para las empresas, sólo un tratamiento en profundidad ofrece la oportunidad de sacar a la luz patrones y tendencias, que agilicen los procesos de negocio, y al mismo tiempo, optimicen la toma de decisiones. Es aquí donde se erige la Ciencia de Datos como el proceso que hace posible la recopilación, preparación, análisis, visualización, gestión y conservación de grandes volúmenes de datos. La extracción de información valiosa a partir de todo tipo de fuentes permite encontrar respuestas a cuestiones estratégicas vitales para el negocio, relacionadas con ahorro de tiempo y costes, desarrollo de nuevos productos, optimización de ofertas y toma de decisiones más rápidas y precisas.

En la sección "Efecto COVID-19", podemos encontrar este análisis.

2022 AMITAI TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS es una marca registrada. Uso bajo licencia HRD Global Solutions Ltd.



PRINCIPALES HALLAZGOS

El "Soborno" es la dimensión que presentó el mayor incremento en justificación en este periodo de dos años, un alarmante 68%.

La dimensión de Fraude en 2021, presentó en los 10 países analizados un crecimiento mayor al 65% respecto al 2018, esto coincide con el estudio de PwC de 2020 sobre delitos y fraudes económicos que indica que el 47% de los encuestados indicó haber sufrido fraude.

Durante la pandemia, las más afectadas fueron las mujeres debido a las acciones de la empresa, con excepción de Bolivia, que tuvo el mayor incremento en participación de las mujeres en el mercado laboral, aumentó de 27% en 2018 a 42% en 2020.

Los menores a 20 años fueron el grupo de edad más afectado por los efectos de la pandemia, a quienes les fue difícil encontrar su primera oportunidad laboral. El crecimiento observado de 2017 a 2018, se revirtió, y ahora en 2021 la Generación Z solo representó el 12%, la mitad que en 2017.

En el caso de la lealtad, en todos los países el porcentaje de personas que justifican actos desleales es superior al 60%, esto coincide con análisis desarrollados en áreas de Recursos Humanos, los cuales, apuntan a que los empleados que trabajan a distancia suelen tener tasas más elevadas de renuncia, pues no se sienten comprometidos con la compañía.

México sigue siendo el país más violento. Los mexicanos nos hemos vuelto más violentos, hemos perdido la capacidad de dialogar como forma de resolver nuestras diferencias, y esto se refleja en muchas esferas de nuestra vida diaria.

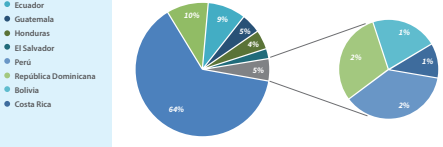
Hay una correlación positiva del 43% entre los resultados de Violencia y Acoso Sexual.

CONTEXTO SOCIODEMOGRÁFICO

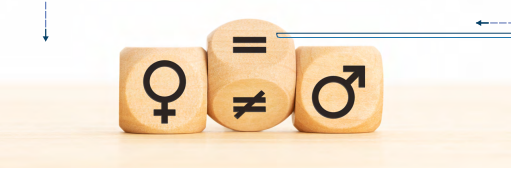
La muestra consistió de 262,264 participantes que respondieron el test de AMITAI® Honestidad, con la siguiente distribución por país:

País	Mujeres	Hombres	Total
Bolivia	1,469	1,612	3,081
Colombia	3,815	22,710	26,525
Costa Rica	558	1,048	1,606
Ecuador	4,803	19,429	24,232
El Salvador	2,263	4,080	6,343
Guatemala	3,125	9,613	12,738
Honduras	5,691	5,729	11,420
México	48,994	117,685	166,679
Perú	2,049	3,268	5,317
República Dominicana	1,071	3,252	4,323
Total	**73,838**	**188,426**	**262,264**

DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA POR PAÍSES



Intelicomp S.A. de C.V. Montecito # 38 WTC, Piso 32, Oficina 23, Col. Nápoles, Alcaldía Benito Juárez, CDMX. Tel. 55 9000 4050.
2022 AMITAI TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS es una marca registrada, Uso bajo licencia HRD Global Solutions Ltd.



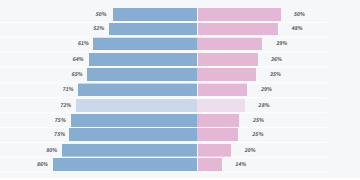
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

En temas de género de los 10 países de Latinoamérica, solo en dos (Honduras y Bolivia) se tiene una distribución equitativa, en todos los demás casos el porcentaje de hombres supera el 60% del total por país.

Cuando vemos los cambios en la distribución por género, en general, hay una disminución del 32% en las mujeres respecto a un incremento del 22% en los hombres. Al parecer cuando las empresas recortaron personal, las más afectadas fueron las mujeres.

El caso particular al que vale la pena poner atención es el de Bolivia, en donde el porcentaje de mujeres aumentó significativamente en este periodo, pasó del 27% en 2018 a 42%. En 2021, es interesante mencionar que en 2018 en este país se inició con el Plan Nacional para la igualdad de Oportunidades "Mujeres construyendo la Nueva Bolivia para Vivir Bien"[1]. El impacto de esta iniciativa explica de alguna manera, y confirma el hallazgo del reporte de AMITAI®.

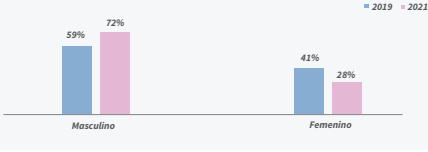
DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO POR PAÍS



México está ligeramente por arriba del promedio de la región.

[1] Plan Nacional para la igualdad de Oportunidades "Mujeres construyendo la Nueva Bolivia para Vivir Bien".

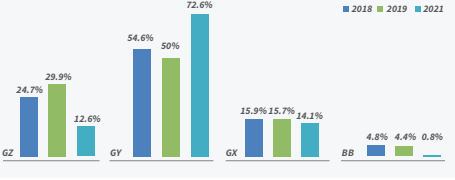
CAMBIOS EN LA DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE 2019 A 2021



DATOS ESTADÍSTICOS POR GENERACIÓN

Al analizar los datos por grupo de edad, observamos que el grupo con el mayor cambio es de los más jóvenes (Generación Z), y el cambio no es positivo, pues disminuyó fuertemente su participación en el mercado laboral. Esto refleja lo que otros estudios internacionales han publicado en donde aseguran que los jóvenes fueron los más afectados por el COVID-19[2].

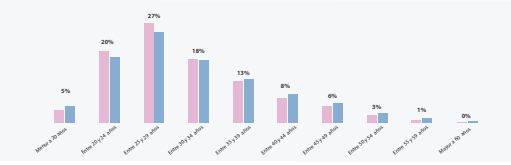
El análisis por generaciones, confirma que el crecimiento observado de 2017 a 2018, se revirtió, y ahora en 2021 la Generación Z representó el 12% la mitad que en 2017, para ambos géneros.



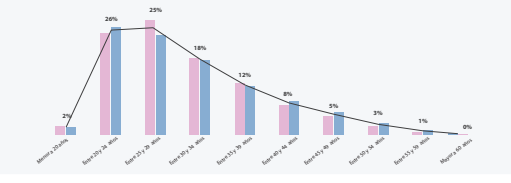
[2] Coronavirus: Los jóvenes, los más afectados por la pandemia: 244.000 menores de 25 años han perdido su trabajo | Economía | EL PAÍS

2022 AMITAI TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS es una marca registrada. Uso bajo licencia HRD Global Solutions Ltd.

DATOS 2018



DATOS 2021



Esto tiene varias posibles explicaciones:

1 Se dio prioridad a la experiencia sobre el potencial.
2 Se cerraron contrataciones y con ello, la puerta a nuevas oportunidades de primer empleo en el ciclo de carrera profesional.
3 Los jóvenes prefirieron emprender o la informalidad sobre un empleo formal, en cuyo caso explica el aumento en la informalidad del 70%, cuando menos en México.

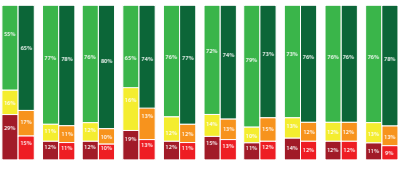
RESULTADOS POR DIMENSIÓN





ROBO

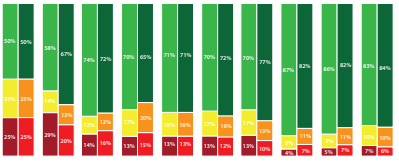
En la dimensión de "Robo" que evalúa la justificación de conductas relacionadas con robo, hay pequeñas variaciones en los 10 países. Los cambios más relevantes en la dimensión de "Robo", se presentan en Bolivia y Honduras. En el primer caso, en Bolivia, el cambio es positivo pues mantuvo la tendencia decreciente en la justificación del robo, bajó de 29% en 2019, a 15% en 2021, por ende, "No justifica" pasó de 55% a 68%, en el caso de Honduras pasó al revés, el "No justifica" disminuyó de 79 a 73% indicando que más personas justifican ahora conductas relacionadas con robo.





SOBORNO

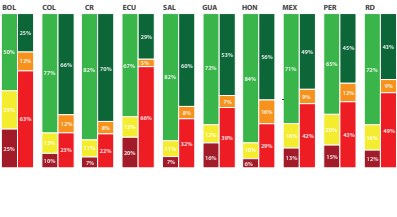
El "Soborno" es la dimensión que presentó el mayor crecimiento en Justificación en este periodo de tres años, un alarmante incremento de 68% en promedio, seguida de "Fraude" con un promedio de 58%. Estos resultados coinciden con las publicaciones de otros reportes de organismos internacionales donde mencionan que el COVID-19 agravó la corrupción[1].



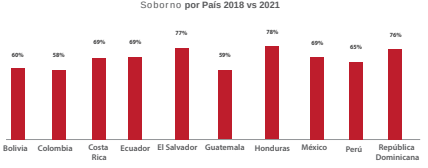
[1] Según Transparencia Internacional, en 2020 la pandemia agravó la corrupción en el mundo

2022 AMITAI TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS es una marca registrada. Uso bajo licencia HRD Global Solutions Ltd.

En todos los países sin excepción el crecimiento de quienes justifican el soborno creció más del 50%, los países donde se agudizó este crecimiento, sin considerar Nicaragua, que no fue objeto de nuestro estudio, fueron República Dominicana, Honduras y El Salvador, lo que concuerda con el reporte Impacto Económico y Social del COVID-19 y desafíos futuros para Centroamérica y República Dominicana de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL[1]), si bien son datos de crecimiento, la misma publicación menciona que esta contracción tiene un fuerte impacto en la esfera social, puntualmente Representantes de Transparencia Internacional (TI) en América Latina advertían en el 2020 que la corrupción puede aumentar en la región a partir de las compras y contrataciones que realizan los Gobiernos de estas naciones para afrontar la crisis por la pandemia del coronavirus.



[1] Impacto Económico y Social del COVID-19 y desafíos futuros para Centroamérica y República Dominicana.



2022 AMITAI TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS es una marca registrada. Uso bajo licencia HRD Global Solutions Ltd.

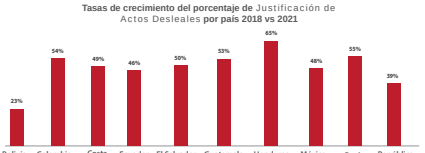


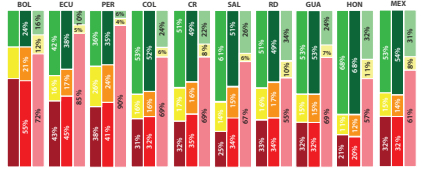
LEALTAD

En el caso de la lealtad, en todos los países incrementaron el número de personas que justifican la deslealtad hacia las empresas en 20% o más.

Dichos datos sugieren una profunda reflexión sobre el impacto del teletrabajo, es una realidad que en muchas empresas, la posibilidad de laborar de forma remota incrementó los niveles de engagement, sin embargo, en la etapa de onboarding, el distanciamiento de los colaboradores en esa etapa inicial puede tener un impacto en renuncias tempranas, pues no lograron un nivel alto de compromiso con la compañía.

Otra actividad desleal que aumentó a causa del COVID-19 y el trabajo remoto, es la posibilidad del colaborador de tener más de un empleo.





También esta nueva dinámica laboral está llevando a que las personas, especialmente los jóvenes, busquen trabajo con empresas con las que se identifican por sus valores. Ya no se "casan" con cualquier empresa.

Intelicomp S.A. de C.V. Montecito # 38 WTC, Piso 32, Oficina 23, Col. Nápoles, Alcaldía Benito Juárez, CDMX. Tel. 55 9000 4050.
2022 AMITAI TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS es una marca registrada. Uso bajo licencia HRD Global Solutions Ltd.

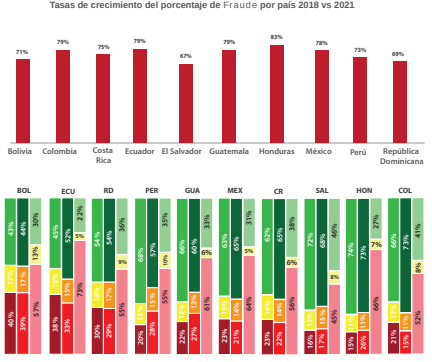


FRAUDE

Las perturbaciones que provocó el COVID-19 en los procesos de operación, la falta de controles y ausencia de condiciones laborales normales brindan a los actores maliciosos oportunidades para justificar con mayor facilidad, y cometer fraude; en este contexto, el caos y la incertidumbre de la crisis facilitaron a muchos racionalizar el mal comportamiento que, de otro modo está cubierto por los códigos de ética y conducta.

Esto se refleja en el presente estudio, donde observamos incrementos en el porcentaje de justificación del fraude de más del 60% en 2021 respecto al 2018. Bolivia y Ecuador son los países donde hubo un mayor incremento, Bolivia pasó de 39 a 57% y Ecuador de 33 a 73%.

Hay que tener en mente que el fraude sólo afecta a los colaboradores que tienen la oportunidad de alterar documentos, tales como facturas, recibos, reembolsos, notas de cobro, etc.



De esta forma y tomando en cuenta que actualmente, los líderes se concentran en estabilizar sus negocios, deberían aprender y tomar en consideración este estudio, en el que se muestra cómo el fraude podría penetrar en sus ecosistemas, y así elaborar estrategias, procesos y procedimientos para prepararse para la recuperación en la que se espera se esté reduciendo la sombra del fraude.

2022 AMFAI TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS es una marca registrada. Uso bajo licencia HRG Global Solutions Ltd.

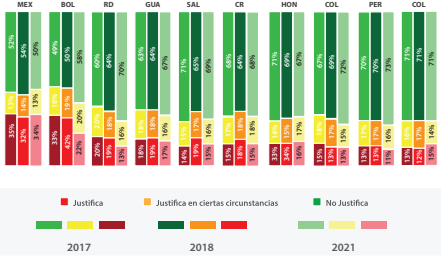


VIOLENCIA

A medida que la pandemia del COVID-19 profundiza el estrés económico y social, también puede intensificar la violencia, sobre todo en el ámbito doméstico. Los perpetradores pueden estar atravesando situaciones de desempleo, inestabilidad económica o estrés, lo cual puede aumentar la frecuencia y la severidad de la violencia tanto en sus hogares como en el entorno laboral y social en general.

Por otra parte, en el presente estudio 2 de cada 10 países incrementaron el porcentaje de personas que justifican la violencia. En el caso de México, que ya era el país más violento, pasó de 32 a 34% y República Dominicana del 12 a 15%.

En México, después de haberse reducido la justificación por la violencia marginalmente del 2017 al 2018, ahora sube nuevamente. Una de cada tres personas justifica la violencia como una forma válida para resolver diferencias en cualquier caso, y hasta el 50% en ciertas circunstancias. Lamentablemente esto lo vemos reflejado en nuestro interactuar, tanto en el ambiente laboral, como en la convivencia social.



2022 AMITAI TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS es una marca registrada. Uso bajo licencia HRD Global Solutions Ltd.



ACOSO SEXUAL

Destaca un aumento en los 10 países analizados el porcentaje de personas que justifican el acoso sexual, lo cual es preocupante pues esta situación impacta fuertemente en la productividad de las personas.

El acoso sexual es un problema importante, dentro del cual se destaca el acoso sexual laboral, pese a su relevancia, hay poca información disponible sobre este tema, por lo que, el presente informe nos permite dimensionar y conocer más a fondo el problema en la región.

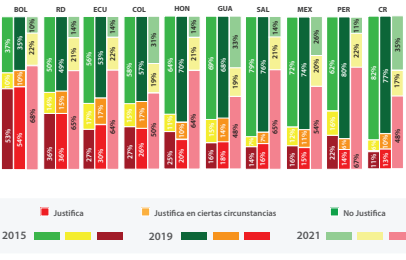
Mención aparte, es la región de Latinoamérica y el problema que enfrentan, principalmente las mujeres. En el 2019, la encuestadora IPSOS encontró que el acoso sexual estaba entre los tres primeros aspectos que las mujeres debían enfrentar junto con otras manifestaciones de violencia basada en género como la violencia física o psicológica.

Por lo que, bajo este contexto, surge ELSA[a] (acrónimo de Espacios Laborales Sin Acoso), una herramienta digital desarrollada con el apoyo y financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Este proyecto empezó a finales de 2019, aún hay poca información, sin embargo, algunos datos son coincidentes con lo encontrado con el reporte de Tendencias 2022, pues se menciona que tres de cada diez hombres y cuatro de cada diez mujeres pasó por alguna situación de acoso sexual laboral en los últimos 24 meses en Bolivia, Colombia y Perú. En el reporte estos tres países mostraron niveles de justificación superiores al 50%.

[a] ELSA, Espacios libres de acoso sexual laboral para las empresas | SOCIAL DIGITAL.

La herramienta ELSA indica que la denuncia es la última opción de las personas que pasan por acoso, sólo el 10% lo hace. La gran mayoría opta por evitar a la persona que lo hace y alejarse de ella todo lo posible. En uno de cada cinco casos incluso se dan excusas para solicitar un cambio de área. Esto afecta significativamente la cultura y la productividad de la empresa, pero como vemos hay mucho por hacer al respecto.

Justificar este comportamiento nos lleva al riesgo de construir un estándar de acosador razonable en lugar de uno en el que los comportamientos mismos sean los protagonistas.



2022 AMFAI TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS es una marca registrada. Uso bajo licencia HRO Global Solutions Ltd.



EFECTO COVID-19

En esta entrega del reporte de Tendencias de Honestidad, AMITA® incorporó un modelo de Ciencia de Datos, para poder aportar un análisis más profundo de la información relacionada con los efectos del COVID-19.

Antes de ahondar en los resultados es fundamental destacar la importancia de la Ciencia de Datos como respuesta a la necesidad creciente de procesar grandes volúmenes de información y transformarla en un activo valioso, pues los datos "en estado bruto" no son útiles para las empresas, sólo un tratamiento en profundidad ofrece la oportunidad de sacar a la luz patrones y tendencias, que agilicen los procesos de negocio, y al mismo tiempo, optimicen la toma de decisiones.

Y es precisamente aquí, donde se erige la Ciencia de Datos como el proceso que hace posible la recopilación, preparación, análisis, visualización, gestión y conservación de grandes volúmenes de datos. La extracción de información valiosa a partir de todo tipo de fuentes permite encontrar respuestas a cuestiones estratégicas vitales para el negocio, relacionadas con ahorro de tiempo y costes, desarrollo de nuevos productos, optimización de ofertas y toma de decisiones más rápidas y precisas.

El modelo utilizado para analizar la información fue el de Clustering que se centra en la identificación de grupos que comparten características similares.

En otras palabras, buscaremos minimizar las diferencias entre los objetos del mismo clúster, a la par que maximizamos las diferencias respecto a los otros clústers.

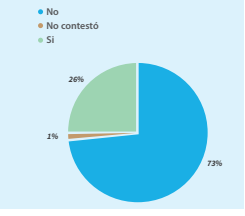
¿Cuál es el valor de este tipo de modelos? Radica en que nos permite generar acciones diferenciadas en función de cada clúster. Veamos cómo se aplicó esta técnica al análisis de datos del COVID-19.

Sin el uso de estos modelos, el análisis de la información se hubiera quedado a un nivel descriptivo, es decir, se reporta la distribución de respuestas por cada pregunta, cómo lo muestran las gráficas.

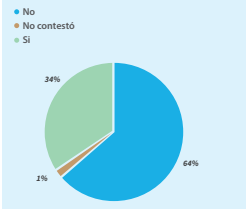
A nivel general, se observó que 7 de cada 10 empresas consideraron realizar despidos a causa del COVID-19, esta cifra se puede relacionar con el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "Panorama laboral en tiempos del COVID-19: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos"[4], este organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), destaca que la región en conjunto reporta una tasa de desocupación del 13%, que comparado con el 8,1 % de 2019, es "muy importante y sin precedentes en la historia". La organización resalta que se perdieron 400 millones de empleos en todo el planeta, pero en América Latina se registra un descenso de 18.3% de horas laborales en el segundo trimestre de 2020, por encima del 14 % de la disminución a nivel mundial, en el mismo periodo.

[4] Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe

SU EMPRESA CONSIDERÓ O ESTÁ CONSIDERANDO DESPIDOS A RAÍZ DEL COVID-19



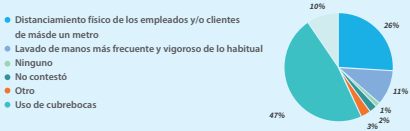
TÚ, UN FAMILIAR O PERSONA CON QUIEN COMPARTES TU VIVIENDA,¿SE HAN CONTAGIADO DE COVID-19?



Se observó que 34% de los colaboradores encuestados reportó que un familiar o persona con quien comparte la vivienda se había contagiado de COVID-19, valdría la pena reflexionar, cuántas empresas tomaron este dato en cuenta en sus programas de regreso a las labores.

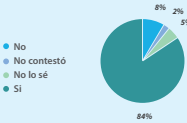
2022 AMITAI TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS es una marca registrada. Uso bajo licencia HRD Global Solutions Ltd.

¿CUÁL ES LA PRINCIPAL MEDIDA DE PREVENCIÓN DE CONTAGIO QUE SE ESTÁ TOMANDO EN SU EMPRESA



Si bien el 84% de los colaboradores reportó haber sido informado de las medidas, un 13%, es decir, 1 de cada 10 empleados no sabía las medidas tomadas por su centro de trabajo como consecuencia del COVID-19.

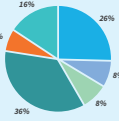
LA EMPRESA DONDE COLABORAS ¿LES INFORMÓ LAS MEDIDAS QUE SE TOMARON COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19 Y CÓMO TE AFECTABAN DIRECTAMENTE?



Es interesante ver que, a pesar de las tendencias globales de migrar a modelos de trabajo híbridos, en el análisis solo el 26% en Latinoamérica reportó estos esquemas como una opción de su empresa para enfrentar los efectos del COVID-19, otro 23% indicó que se consideró el recorte de horas pagadas o de salarios como medida.

LA EMPRESA DONDE COLABORAS CONSIDERÓ ALGUNAS DE ESTÁS MEDIDAS PARA ENFRENTAR LOS EFECTOS DEL BROTE DE COVID-19

- Esquemas de trabajo híbridos
- No contestó
- Oficinas sin lugar de trabajo preestablecido
- Otro
- Recorte de horas pagadas
- Recorte de salarios a empleados



Respecto a la salud emocional, el análisis encontró que 4 de cada 10 colaboradores experimentó preocupación a causa del COVID-19, seguido de ansiedad y miedo con un 20 y 19% respectivamente, es curioso observar que también hubo un 15% de personas que experimentaron optimismo, está demostrado que las emociones influyen en nuestro estado de ánimo, lo que nos lleva a preguntarnos qué tanto las empresas están tomando esto en cuenta.

¿CUÁL ES LA PRINCIPAL EMOCIÓN A RAÍZ DEL COVID-19?

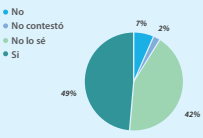
- Ansiedad
- Miedo
- No contestó
- Optimismo
- Preocupación



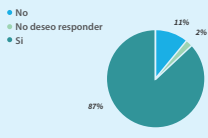
Por último, en el análisis descriptivo se observa que el 50% de los empleados reportó que sí se les pidió mostrar el comprobante médico en caso de reportar no ir a trabajar por COVID-19, esta cifra indirectamente nos habla también de un tema de confianza, obtener el comprobante podía, en algunos casos, poner en riesgo la salud del trabajador, esto puede relacionarse con la dimensión de lealtad del informe.

2022 AMITAI TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS es una marca registrada. Uso bajo licencia HRD Global Solutions Ltd.

A LOS EMPLEADOS QUE NO PUEDEN TRABAJAR A CAUSA DEL COVID-19, ¿SE LES PIDIÓ ENTREGAR COMPROBANTE MÉDICO?



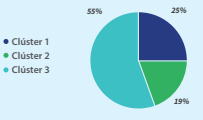
¿COMPLETASTE TU ESQUEMA DE VACUNACIÓN?



La última métrica observada fue el 87% de personas que reportó tener el esquema de vacunación completo. Ahora bien, toda esta información es correcta pero nos muestra los datos a nivel general, cuando realizamos el análisis de clustering, encontramos 3 clústers, es decir, los encuestados fueron divididos en 3 grupos debido a que se encontraron correlaciones entre sus respuestas.

Estos segmentos se distribuyen de la siguiente forma, el clúster 1 representa el 25%, el 2 el 19% y el 3 el 55%.

DISTRIBUCIÓN DE CLÚSTER

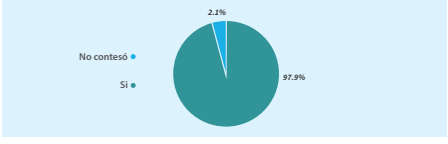


Por consiguiente, ahora analizaremos las diferencias principales por cada clúster, ya que en la sección anterior se mostraron los datos estadísticos descriptivos de la población general.

El clúster 1, en donde se ubican el 25% de los encuestados, sería el conjunto de personas que la pasaron muy mal en sus empresas durante la pandemia, ¿por qué llegamos a está conclusión?

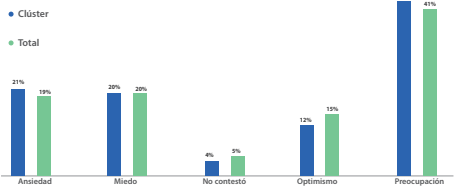
Mientras que a nivel general, el 73% consideró el despido como una opción, en este segmento el 97% enfrentó la crisis con esta medida.

CONSIDERÓ DESPIDOS POR COVID-19



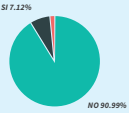
Otro hallazgo relevante es la distribución de emociones, la preocupación y la ansiedad representan un mayor porcentaje respecto al total, el optimismo disminuyó 3% en este grupo.

DISTRIBUCIÓN DE EMOCIONES DEL CLÚSTER 1 RESPECTO AL TOTAL



2022 AMITAI TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS es una marca registrada. Uso bajo licencia HRD Global Solutions Ltd.

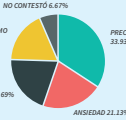
CONSIDERÓ DESPIDOS POR COVID-19



Cabe señalar, que en este segmento el porcentaje de personas no informadas subió de 84% a 88% y el distanciamiento físico creció 4% de 26% a 30%.

El segmento 2 representa cerca del 20%, ¿cuáles son las diferencias más relevantes de este segmento?, contrario al clúster 1, en este caso 9 de cada 10 encuestados contestó que en su empresa NO consideraron el despido como una medida.

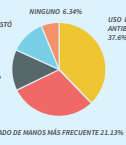
PRINCIPAL EMOCIÓN



Otro dato interesante es el relacionado con las emociones, pues en este clúster el optimismo aumenta y la preocupación disminuye

Fue también muy revelador que en este segmento no aparece la medida de distanciamiento social, es decir, 2 de cada 10 personas estuvieron en empresas que no consideraron el despido y se observaron emociones negativas en menor porcentaje y no se propició el distanciamiento social como principal medida de prevención.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN



Respecto al segmento 3, representa el 55 % del total, las respuestas de las personas de este grupo son las que más se parecen a la generalidad.

En resumen, gracias a la ciencia de datos obtenemos segmentos que muestran formas muy diferentes de hacer frente al COVID-19, donde se consideró el despido como medida, aumentó el miedo y la preocupación, así como también disminuyó el optimismo.

México es el país con mayor representación, sin embargo, esta distribución es similar en los 3 segmentos ubicados con el modelo, es decir, no hay un sesgo asociado al país, lo cual valida los clusters identificados.



BIG DATA PARA RELACIONAR LAS DIMENSIONES

Aunque el término "Big Data" es relativamente nuevo, la acción de recopilar y almacenar grandes cantidades de información para su posterior análisis se viene realizando desde hace muchos años.

Dicho concepto se relaciona con 5 V's: Volumen, Velocidad, Veracidad, Variedad y Valor. Si bien es un concepto que está muy vigente, por el gran volumen de datos que generan y con los que lidian día a día las empresas, no es la cantidad de datos lo trascendental, lo que importa es lo que hacemos con esta información y cómo la analizamos y transformamos en decisiones y estrategias. El Big Data puede ser analizado para obtener insights que conlleven a mejores decisiones y acciones de negocio estratégicas.

En este estudio, el Big Data fue utilizado justamente para darle un mayor contexto y valor a los resultados de AMITAI® en relación a la honestidad de colaboradores y candidatos.

Se realizó la integración de las bases de datos de AMITAI® con bases y resultados de fuentes externas, con validez internacional, esto para asegurar la veracidad de la información analizada.

Las fuentes incluyeron los siguientes datos:

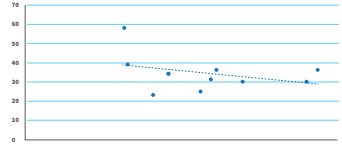
Índice de Capacidad de Combate a la Corrupción (ASCOA, 2021)
Índice Internacional de Percepción de la Corrupción 2021 (Transparencia Internacional)
Índice de Paz (Institute for Economics and Peace y OCDE, 2021)

El uso de estas fuentes externas, nos permitió encontrar correlaciones interesantes, entre las dimensiones analizadas por AMITAI® y estos indicadores internacionales, con lo que logramos convertir el Big Data en Big Smart y con ello, dar un valor tangible a los datos. En la siguiente sección se muestran los hallazgos relevantes encontrados al integrar y hacer uso del Big Data en esta investigación.

Al comparar los resultados de nuestros reporte con los del IPC (Índice de Percepción de la Corrupción) de Transparencia Internacional de esos países, encontramos que hay una correlación negativa (-34.4) muy alta, que se explica si entendemos que a mayor transparencia, menor corrupción. Es decir que mientras en el IPC más alto es el puntaje, y la posición del país en éste índice, significa que hay menor corrupción, inversamente al aumento en justificación al soborno que vemos en nuestro reporte.

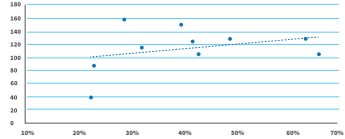
2022 AMITAI TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS es una marca registrada. Uso bajo licencia HRD Global Solutions Ltd.

CORRELACIÓN DE -34.4% DEL IPC CON EL SOBORNO

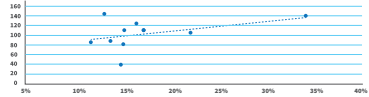


Específicamente la dimensión de Robo es la que más correlaciona.

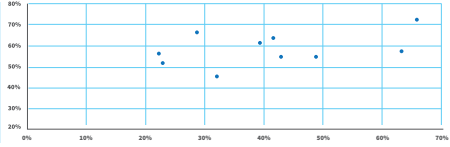
CORRELACIÓN DE 41.3% DEL RANKING DE CORRUPCIÓN Y EL ROBO



CORRELACIÓN DEL 43% ENTRE EL RANKING DE PAZ Y LA DIMENSIÓN DE VIOLENCIA



CORRELACIÓN DEL 43% ENTRE LA DIMENSIÓN ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA

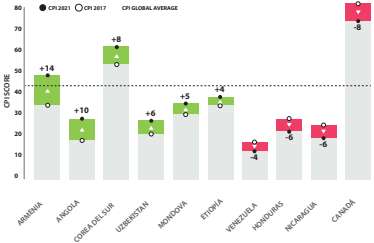


Otro tema interesante es que al analizar la variación que mostró el IPC respecto a la variación en los semáforos (2020 vs 2018), hay una correlación fuerte con las dimensiones Orden Social y Violencia, esto significa que los cambios que se registraron en el IPC de un año a otro, coinciden con los cambios en estas dimensiones.

El informe de corrupción muestra a Honduras como uno de los países que mayores cambios negativos tuvo, esto también lo confirma el análisis, pues la justificación creció en más del 70% en las dimensiones de Soborno y Fraude.

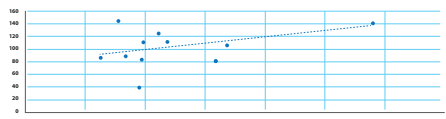
Variaciones 2018 vs 2021	Robo	Soborno	Credibilidad	Lealtad	Acoso Sexual	Violencia	Fraude	Orden Social	
Bolivia	-88%	60%	-11%	23%	20%	-46%	32%	21%	1
Ecuador	-44%	70%	-16%	47%	53%	-42%	55%	-9%	3
Perú	2%	65%	11%	55%	79%	-15%	49%	62%	4
República Dominicana	-20%	75%	7%	39%	45%	19%	52%	61%	3
Costa Rica	-24%	69%	-18%	50%	73%	-24%	63%	90%	4
El Salvador	-8%	78%	-13%	50%	75%	-28%	62%	72%	4
México	-15%	69%	-12%	47%	72%	6%	67%	42%	3
Colombia	-5%	56%	-12%	54%	48%	-1%	71%	58%	4
Honduras	10%	79%	41%	65%	69%	7%	76%	63%	5
Guatemala	-17%	59%	-10%	53%	62%	-13%	56%	78%	5
	-21%	68%	-3%	48%	60%	-14%	58%	54%	

2022 AMITAI TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS es una marca registrada. Uso bajo licencia HRD Global Solutions Ltd.



Otro indicador relevante fue la correlación entre el Ranking de Paz Global y la dimensión violencia que fue del 43%.

CORRELACIÓN DEL 43% ENTRE EL RANKING DE PAZ Y LA DIMENSIÓN DE VIOLENCIA





CONCLUSIONES

El estudio Tendencias de Honestidad en Latinoamérica 2022 nos permite conocer cuál es la percepción de más de un cuarto de millón de personas, distribuidas en 10 países de centro y sudamérica respecto de la justificación de las conductas relacionadas con el robo, el soborno, el fraude, la violencia, el acoso sexual y la deslealtad laboral. Elementos que, sin duda, nos ayudan a conformar y comprender el panorama social actual de la región, así como el incremento en la percepción y la incidencia de otros fenómenos sociales asociados, tales como la corrupción.

Por otra parte, es preocupante, en términos generales, el incremento en la justificación hacia delitos como el soborno y el fraude. En ambos casos, todos los países analizados incrementaron, entre el 2018 y el 2021, la justificación de dichos delitos. Una hipótesis para explicar este fenómeno está relacionado con el contexto de la pandemia de COVID-19 y sus efectos en la economía y en el poder adquisitivo de las personas. Perder el empleo o sufrir la disminución del salario puede ser una explicación para que la gente justifique la realización de conductas y delitos asociados a la corrupción, con el pretexto del incremento en los niveles de pobreza y el desempleo.

Al respecto, es importante recordar que durante la pandemia, los casos de corrupción en diversos países se incrementaron. Se calcula que la corrupción le cuesta a Perú, por ejemplo, 220,000 millones de dólares al año, equivalente al Producto Interno Bruto (PIB) de dicha entidad o a las reservas internacionales de Alemania[7].

La pérdida de fuentes de ingresos es una justificación usada para aceptar que se cometan estos delitos o hasta para llevarlos a cabo. Cuando las personas usan la frase "todo el mundo lo hace", se genera una legitimación sobre la ejecución de este tipo de actos hasta que se perciben como personas que saben aprovechar las oportunidades y no como personas corruptas. Este contexto también permea en el comportamiento y concepción de los individuos hacia las prácticas corruptas, ya que la posibilidad de "salirse con la suya" se suma al debilitamiento de controles y a pautas de conducta sobre la forma en que se sobrelleva una crisis sanitaria.

[7] LO RIESGOS DE CORRUPCIÓN EN PANDEMIA | CAF

Intelcomp S.A. de C.V. Montecito # 38 WTC, Piso 32, Oficina 23, Col. Nápoles, Alcaldía Benito Juárez, CDMX Tel. 55 9000 4050.
2022 AMITAI TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS es una marca registrada. Uso bajo licencia HRD Global Solutions Ltd.

Por lo que respecta al acoso sexual es preocupante el incremento de su justificación en los 10 países analizados. En México, del 2018 al 2021, se pasó de un porcentaje de justificación del 15% al 54%. Al respecto, resulta importante recordar los resultados del Barómetro Global de la Corrupción del 2019, que señala que desde hace algunos años, el sexo se ha convertido en "una moneda del soborno".

La sextorsión o extorsión sexual, que es una forma de explotación sexual; es una práctica corrupta que afecta principalmente a las mujeres, quienes son obligadas a prestar favores sexuales a cambio de recibir servicios públicos, tales como atención médica o educación. En la Iniciativa de Transparencia, Anticorrupción y Digitalización de la Escuela de Gobierno y Transformación Pública del Tecnológico de Monterrey medimos este fenómeno, a través de la herramienta #DenunciaCorrupcionCoronavirus. Esta herramienta se concibió como una página a través de la cual, las personas que solicitaron atención médica a consecuencia del COVID-19, pudieran reportar diversos actos de corrupción de los que hubieran sido víctimas o testigos. De abril del 2020 a diciembre del mismo año, se recibieron un poco más de 500 reportes, de los cuales 14% hacían referencia a la sextorsión[4].

Finalmente, es importante señalar que el establecimiento de una agenda de integridad debe ser un elemento necesario para la recuperación y reactivación de la vida social y económica de los países. Al respecto, la discusión internacional sobre el fenómeno de la corrupción señala que para poder lograrlo es necesario tener un enfoque integral que involucre a los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y la ciudadanía en general[5]. Desde la Escuela de Gobierno y Transformación Pública del Tecnológico de Monterrey en coordinación con otros actores sociales, como AMITAI®, hemos comenzado a desarrollar esta agenda de integridad con la esperanza y propósito de que cada vez seamos más quienes estemos interesados y decididos a incidir e impactar positivamente en las políticas públicas de nuestro país.

Iniciativa de Transparencia y Anticorrupción (ITAC) del Tecnológico de Monterrey.

[4] ¿POR QUÉ CRECE LA CORRUPCIÓN EN TIEMPOS DE PANDEMIA?

[5] Cooperación regional por la Integridad Empresarial - MCCI



BENEFICIOS POTENCIALES DE ESTE ESTUDIO

- Mostrar los indicadores que exponen la justificación de las conductas deshonestas de las personas en los diversos países donde se realizó el estudio.
- Ser una herramienta que ayude a impulsar, a través de las empresas, el gobierno y la sociedad civil, la implementación de programas de acción que promuevan y difundan una mejor cultura ética.
- Establecer las particularidades de cada país, las coincidencias entre unos y otros; así como las profundas diferencias en diversos rubros que se reflejan en este estudio para elaborar planes de acción acordes a cada país y su cultura.
- Fomentar mayor transparencia e incremento de la confianza en el trabajo de los colaboradores, ya que al ser "revisados" por un ente externo se obtienen resultados más certeros y fidedignos.
- Información relevante y específica en temas significativos que surjan durante la aplicación del estudio.
- Obtener un comparativo de los diferentes informes en las cuestiones claves que se analizan en el estudio con el objetivo de tener una mayor percepción de las condiciones en cada país para definir temas trascendentales en las empresas, tales como la inversión.
- Fomentar el interés del usuario a través de facilitar la comprensión del informe y así arraigar una mayor confianza y valor al estudio.
- Conocer los perfiles de las personas (en los países donde se aplicó la encuesta 2019), indicándonos límites de aceptación y rechazo recomendables.
- Fortalecer el diálogo entre las empresas, el gobierno y la sociedad civil para mejorar la calidad y aplicación del estudio para ser una herramienta eficaz tanto para crear e incentivar las políticas públicas como para mejorar las áreas claves de las empresas.

REFERENCIAS

Plan Nacional para la igualdad de Oportunidades "Mujeres construyendo la Nueva Bolivia para Vivir Bien" (Internet), Ministerio de Justicia de Bolivia. Viceministerio de Género y Asuntos Generacionales (2018) Fecha de consulta: 08 de abril de 2022. Disponible en: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_bolivia_1000.pdf.

Los jóvenes, los más afectados por la pandemia: 244.000 menores de 25 años han perdido su trabajo (internet), Gorka R. Pérez, periódico El País, sección economía, 29 de octubre de 2020. Fecha de consulta: 13 de abril de 2022. Disponible en: https://elpais.com/economia/2020-10-29/los-jovenes-los-mas-afectados-por-la-pandemia-244000-menores-de-25-anos-han-perdido-su-trabajo.html.

Transparencia Internacional, en 2020 la pandemia agravó la corrupción en el mundo (internet), Federico Cué Barberena, EFE y France 24, 29 de enero de 2021. Fecha de consulta:26 de abril de 2022. Disponible en: https://www.france24.com/es/europa/20210129-transparencia-internacional-pandemia-agravo-corrupcion.

Impacto Económico y Social del COVID-19 y desafíos futuros para Centroamérica y República Dominicana (internet), Alicia Bárcena, 20 de agosto de 2020. Fecha de consulta:27 de abril de 2022. Disponible en: https://www.bcie.org/fileadmin/bcie/espanol/archivos/novedades/eventos/Foro_Virtual_Impacto_Economico_y_Social_del_COVID-19_y_desafios_futuros_para_Centroamerica_y_Republica_Dominicana/Alicia_Barcenas_CEPAL_ForoBCIE_20.08.2020.pdf.

Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe (internet) Organización Internacional del Trabajo (OIT), 01 de julio de 2020. Fecha de consulta: 28 de abril de 2022. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_749659/lang--es/index.htm.

Los riesgos de corrupción en pandemia (Internet),Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), 30 de junio de 2021, Fecha de consulta: 03 de mayo de 2022. Disponible en: https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2021/06/lo-riesgos-de-corrupcion-en-pandemia/.

¿Por qué crece la corrupción en tiempos de pandemia? (Internet), Carlos Meléndez, LT La Tercera, sección Opinión, 01 de julio de 2020, Fecha de consulta: 03 de mayo de 2022. Disponible en: https://www.latercera.com/opinion/noticia/por-que-crece-la-corrupcion-en-tiempos-de-pandemia/ZEYRCDEHEFAA7BTXE6LF5NO7JI/.

Cooperación regional por la integridad empresarial (Internet), Claudia Torres, Mexicanos Contra la Corrupción y la Impunidad, 11 de noviembre de 2021, Fecha de consulta: 03 de mayo de 2022. Disponible en: https://contralacorrupcion.mx/cooperacion-regional-por-la-integridad-empresarial/

Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (Internet), última actualización: 11 de julio de 2021, Fecha de consulta: 03 de mayo de 2022. Disponible en: https://socialdigital.iadb.org/es/gdi/solutions/prevencion-y-tratamiento-de-la-violencia-de-genero/elsa-espacios-libres-de-acoso

TENDENCIAS DE HONESTIDAD 2022

Agradecimientos

AMITAI® agradece al equipo de Desarrollo en colaboración con Act. Alejandra Feregrino Ramírez y en especial a la Escuela de Gobierno y Transformación Pública del Tecnológico de Monterrey y a su Iniciativa de Transparencia y Anticorrupción (ITAC):

Dr. Alejandro Poiré, Decano de la Escuela de Ciencias Sociales y Gobierno del Tecnológico de Monterrey.

Mtra. María de los Ángeles Estrada González, responsable de la Iniciativa de Transparencia y Anticorrupción (ITAC) de la Escuela de Gobierno y Transformación Pública del Tecnológico de Monterrey.

Dra. Mariana Gabriela Cendejas Jáuregui, Consultora en la Iniciativa de Transparencia y Anticorrupción del Tec de Monterrey.

Cecilia Reyes Retana Rodríguez, Coordinadora de Proyectos para la Oficina del Decano de la Escuela de Ciencias Sociales y Gobierno del Tecnológico de Monterrey.

Lic. Diego Díaz Jiménez, investigador asociado de la Iniciativa de Transparencia y Anticorrupción del Tecnológico de Monterrey.

Y a todo el equipo de trabajo de la Escuela de Gobierno y Transformación Pública y de la Iniciativa de Transparencia y Anticorrupción del Tecnológico de Monterrey; así como al equipo de comunicación y marketing de AMITAI®; quienes aportaron su tiempo y conocimientos para que este proyecto se haya realizado con éxito.

Agradecemos la difusión del Estudio de Tendencias de Honestidad en Latinoamérica 2022 a nuestros aliados:

Escuela de Gobierno y Transformación Pública Tecnológico de Monterrey · INICIATIVA DE TRANSPARENCIA Y ANTICORRUPCIÓN · Somos POR MÉXICO · HAGAMOS LO bien · IMCO Instituto Mexicano para la Competitividad A.C.

Para mayor información sobre este estudio, comentarios y sugerencias, por favor contáctenos a través de los siguientes canales: Intelicomp S.A. de C.V. Montecito # 38 WTC, Piso 32, Oficina 23, Col. Nápoles, Alcaldía Benito Juárez, CDMX, Tel. 55 9000 4050, info@amitai.com.

2022 AMITAI TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS es una marca registrada. Uso bajo licencia HRD Global Solutions Ltd.

SÍGUENOS