

PERFIL DE INTEGRIDAD DE ORGANIZACIONES PRIVADAS EN MÉXICO

Lic. José Carlos Ramírez Sánchez.

25.01.22

Agenda.

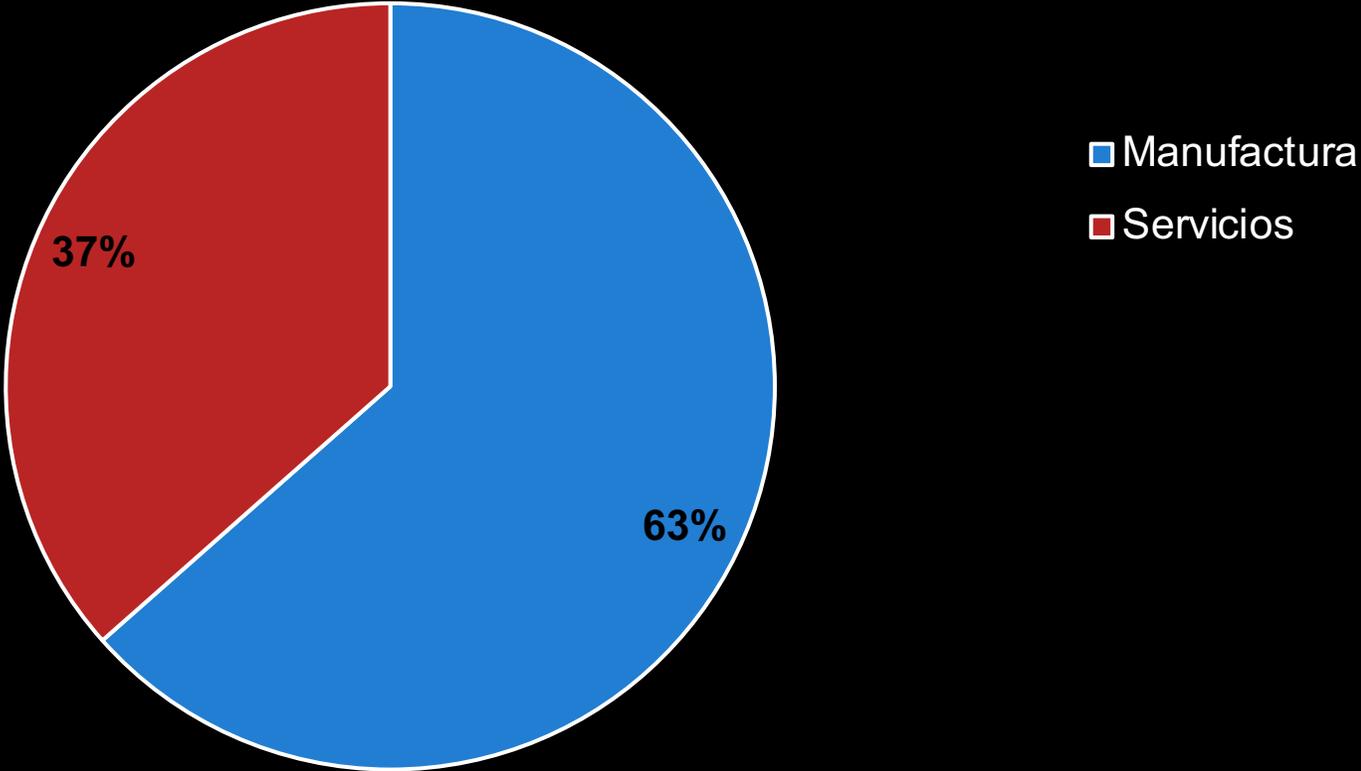
- Introducción
 - Perfil del participante
 - Resumen ejecutivo
 - Presentación de hallazgos principales.
 - Estrategias para crear y reforzar una cultura de Integridad
 - Próximos pasos.
-

Introducción.

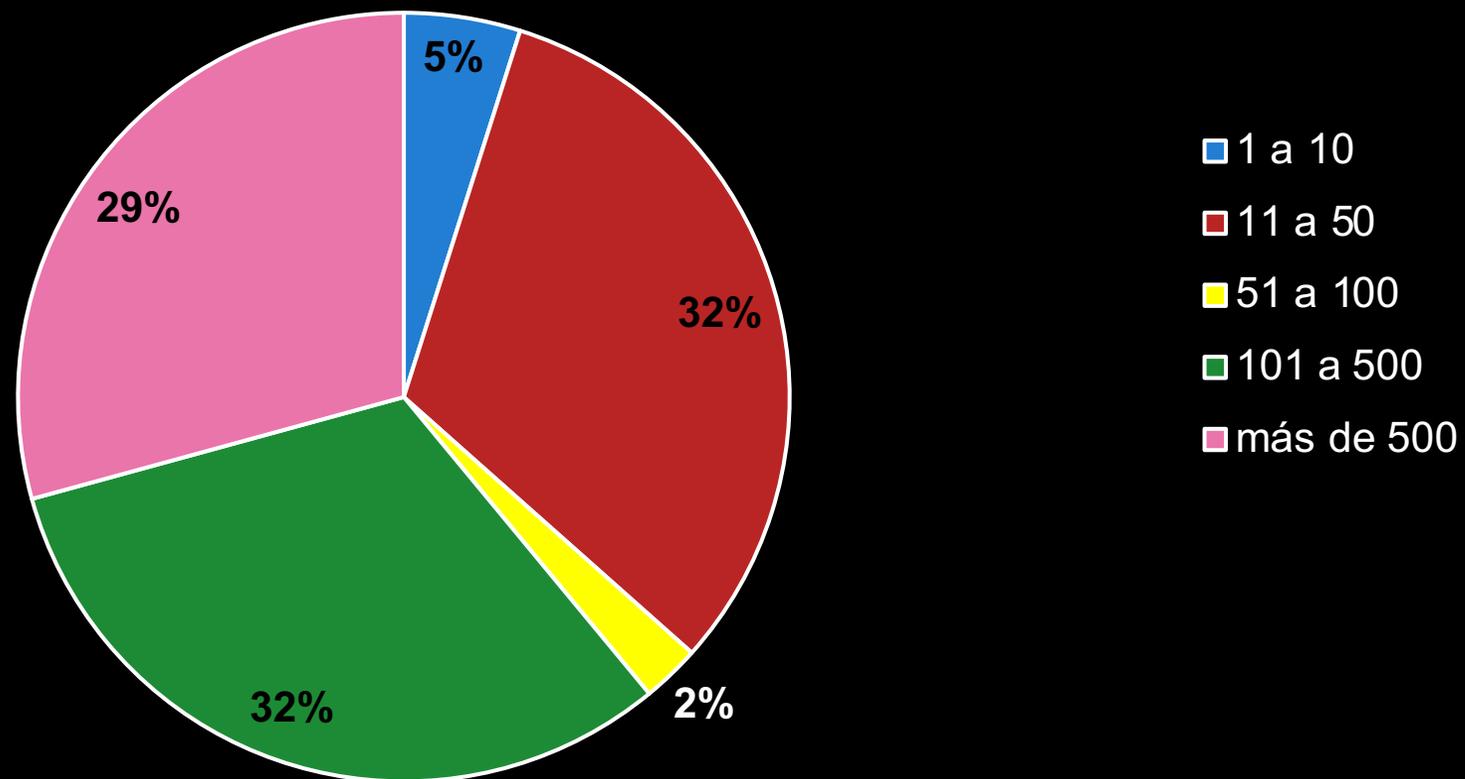
- **41** organizaciones participaron en la encuesta compuesta por **35** preguntas asociadas al perfil de integridad de las organizaciones privadas en México.
- Las preguntas se obtuvieron de las exigencias y mejores prácticas de Integridad para las organizaciones privadas, establecidas por gobiernos e instituciones privadas.
- El resultado general de la encuesta da un **resultado positivo**, debido a que la mayoría de las respuestas arrojan un puntaje que apunta al uso de los procesos y herramientas para desarrollar una cultura de Integridad.
- Las conclusiones que se derivan de las preguntas permitirán a las empresas participantes inferir acciones para elaborar un plan de mantenimiento, mejora o construcción de una cultura de integridad.

Perfil de las organizaciones participantes.

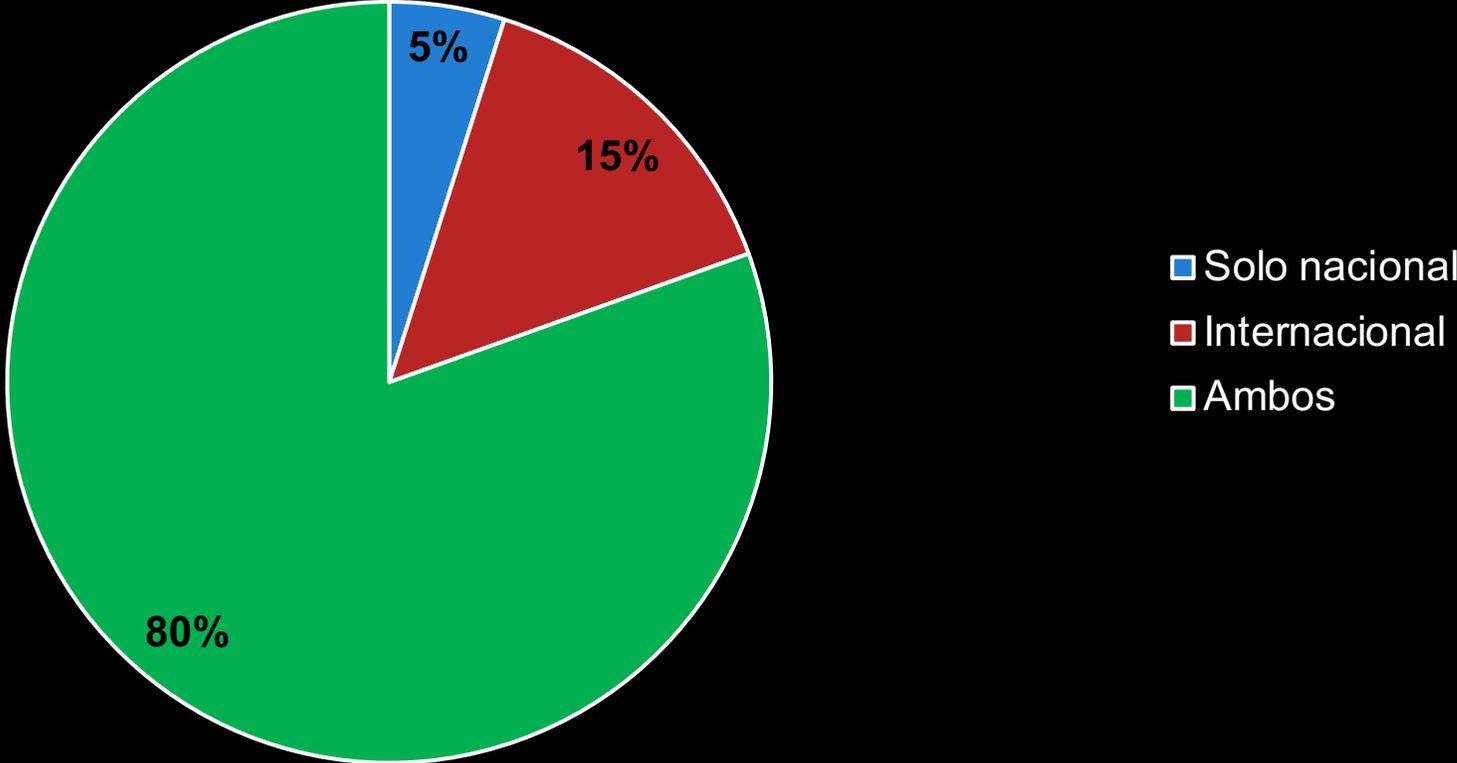
Tipo de Empresa



Número de Empleados



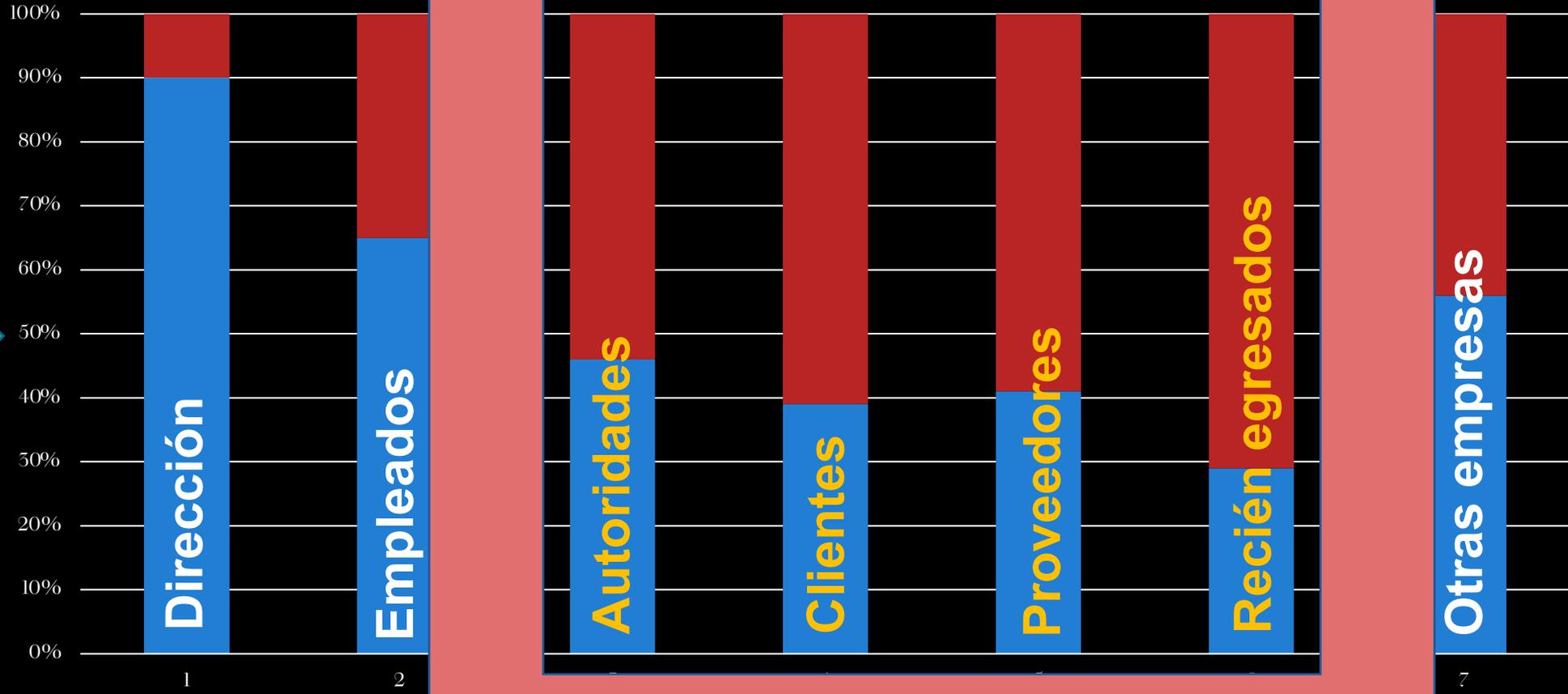
Tipo de Clientes



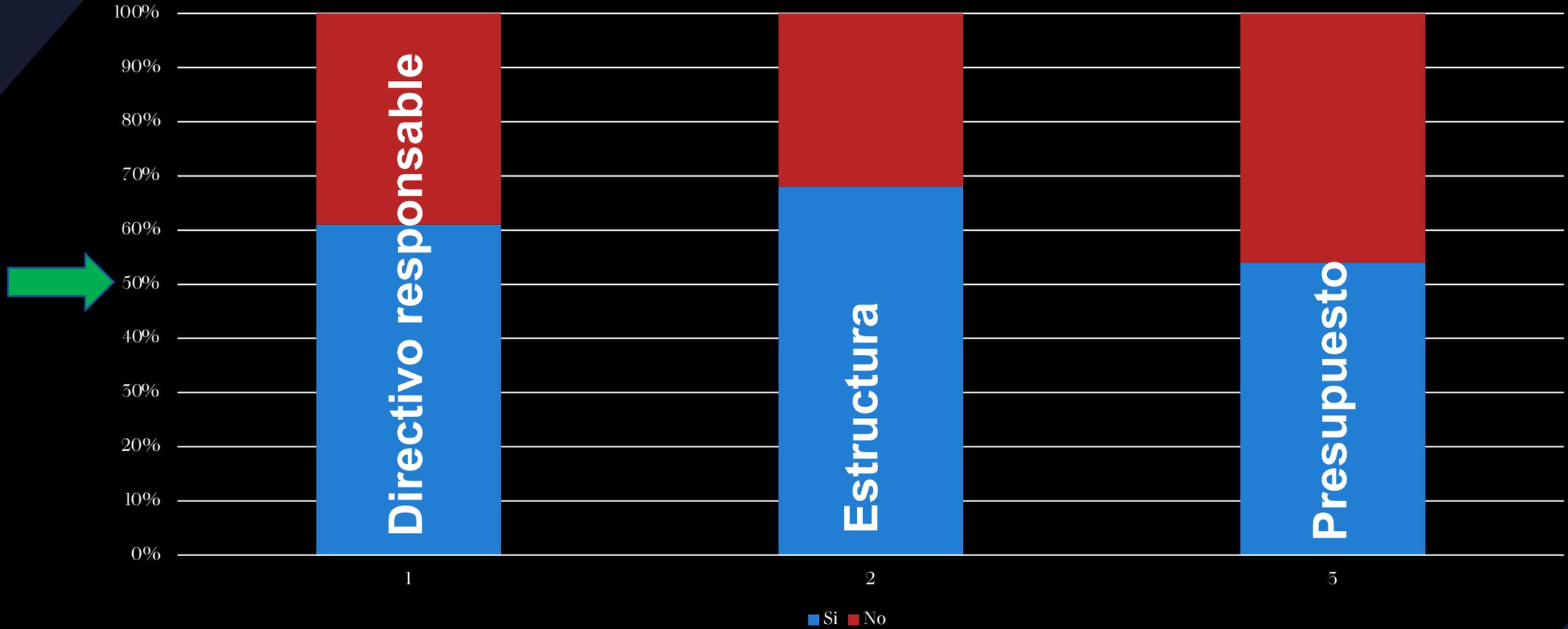
Resumen ejecutivo

Notas:

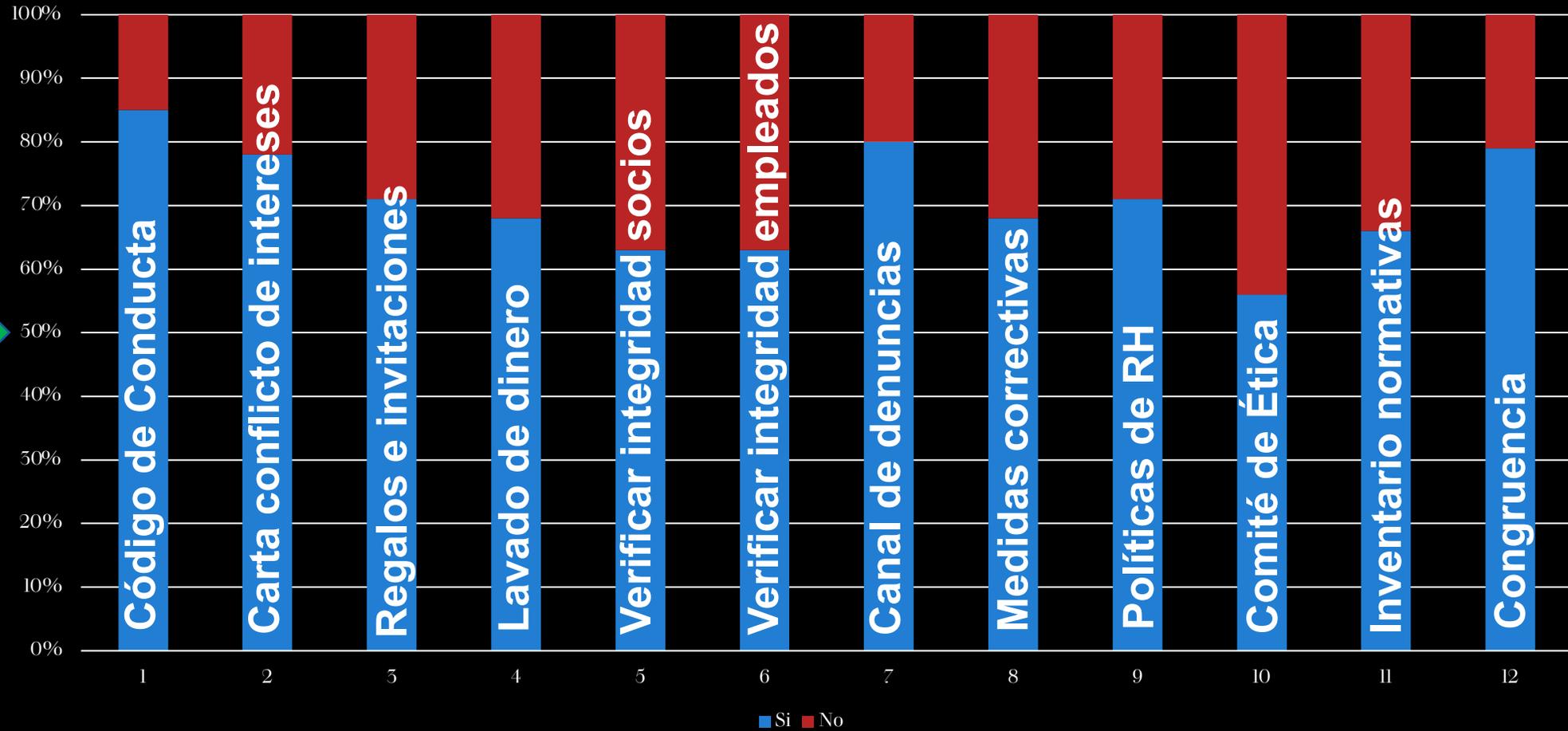
1. En las siguientes gráficas se agruparon los datos para identificar tendencias sin afectar significativamente el resultado final de la encuesta (**Si lo tengo implementado** – **No o parcialmente**)
 2. Los detalles de la información se entregarán en una presentación adicional al final de la presentación.
-



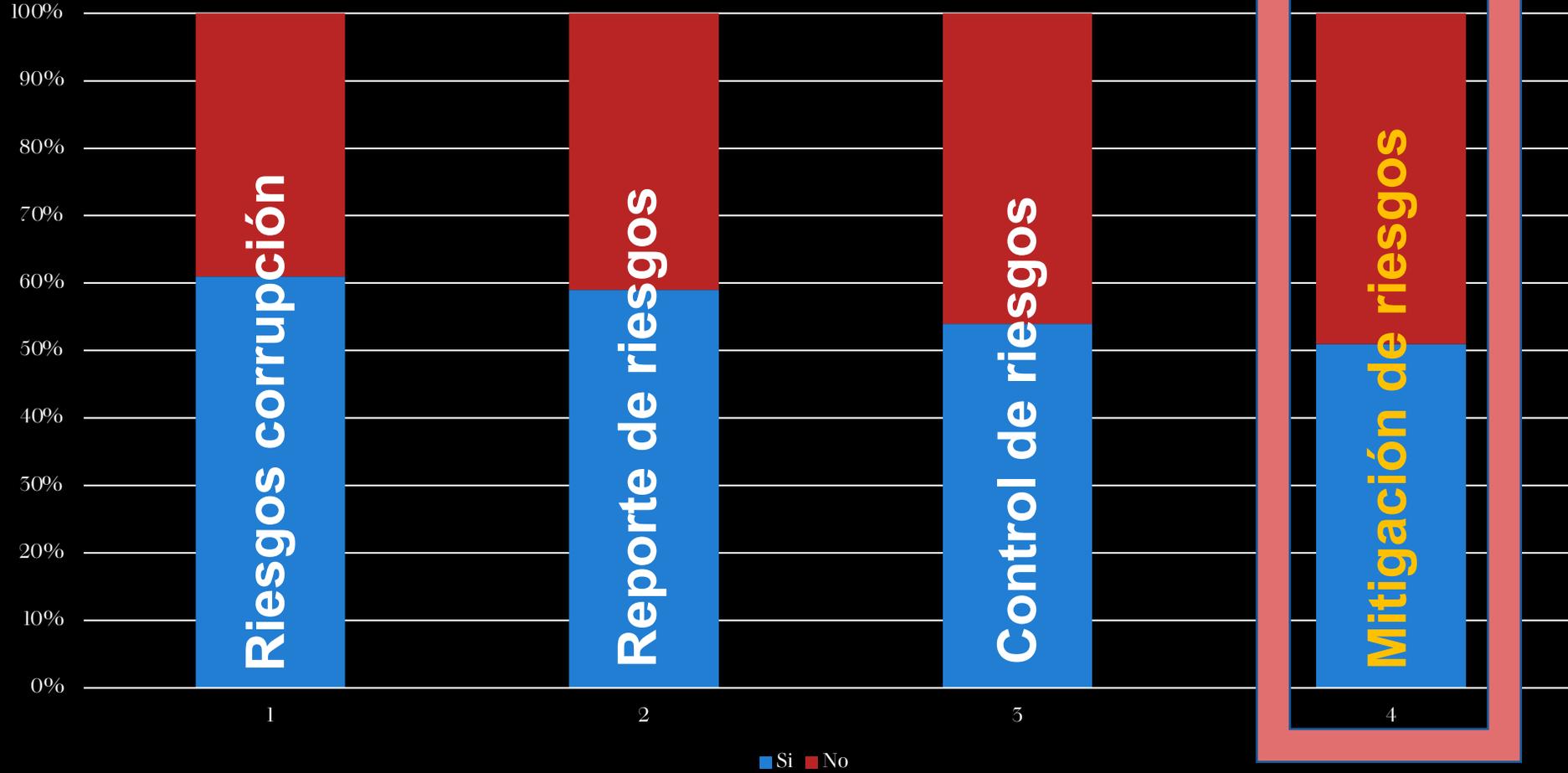
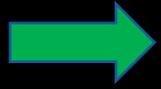
Recursos

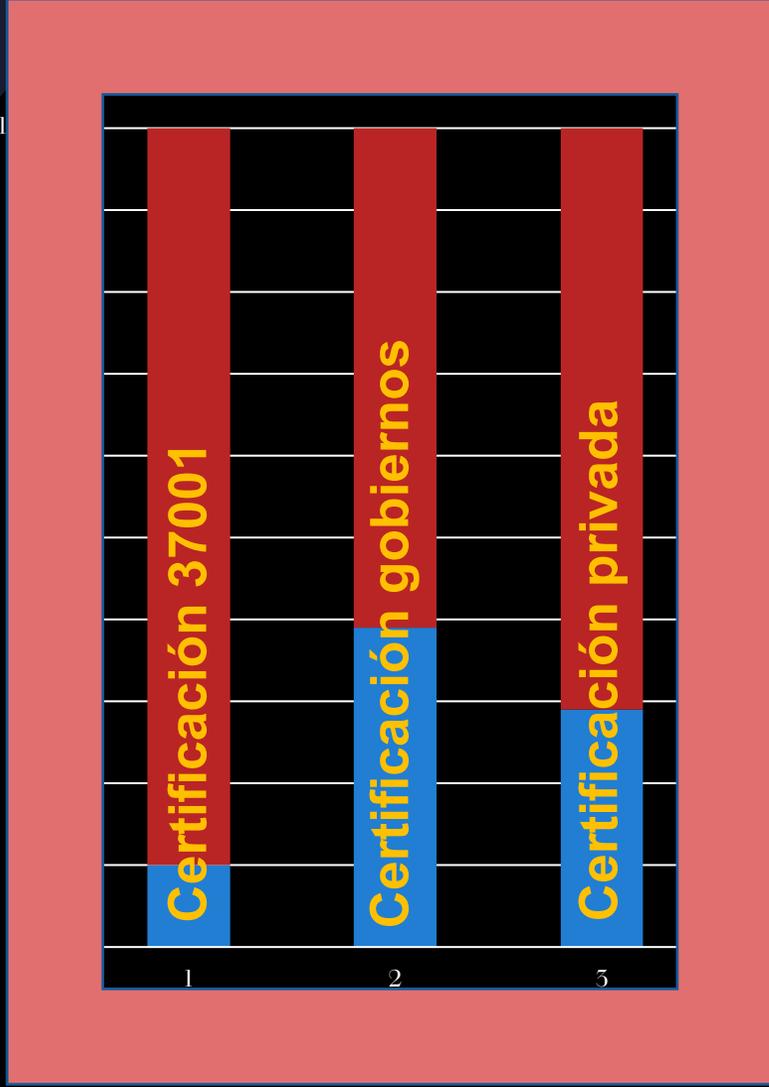


Cumplimiento

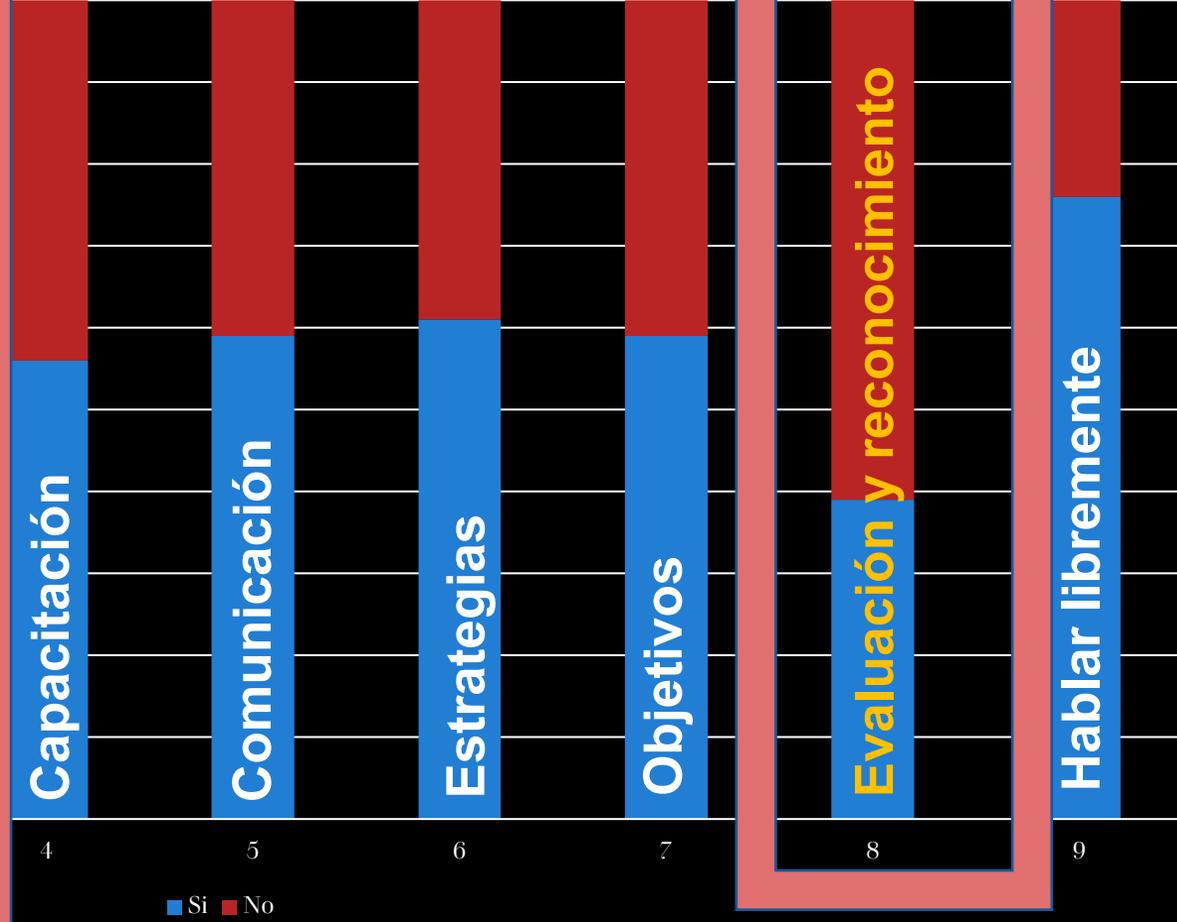


Riesgos

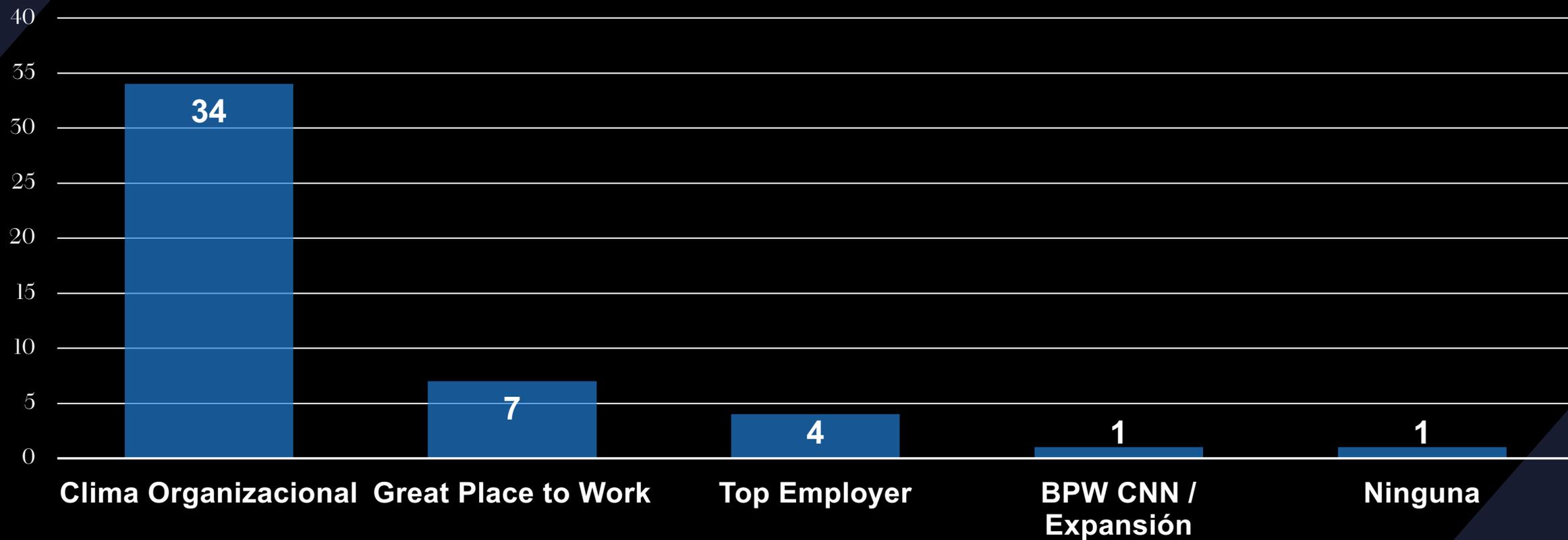




Instrumentos y prácticas



Aplicamos encuestas de:



Nota: respondieron 36 participantes

Hallazgos principales

Hallazgos principales (+):

- **La mayoría** de las organizaciones reportaron el uso de las herramientas y prácticas para desarrollar una cultura de integridad.
 - Es notable el **compromiso de la Alta Dirección** para impulsar una cultura de integridad.
 - **Los empleados** de las organizaciones participantes **muestran disposición en participar** en la construcción de una cultura de integridad.
-

Hallazgos principales (+)

- Percepción favorable del **compromiso de otras organizaciones** en desarrollar una cultura de integridad.
 - Existe la percepción de que las **medidas disciplinarias se aplican de manera consistente y congruente**.
 - Es **sobresaliente** el número de organizaciones que cuenta con el Código de Conducta, Cartas de Conflicto de Interés, Canales de Denuncia, Políticas de Recursos Humanos y Gestión de Riesgos.
-

Hallazgos principales (>):

- **No hay evidencia clara** que las autoridades muestren un compromiso en el combate a la corrupción.
 - La experiencia con los recién egresados de las universidades, demuestra una **desconexión entre el sector educativo y productivo**.
 - Al parecer los **clientes y proveedores** de los participantes **no están totalmente alineados** en el desarrollo de una cultura de integridad.
-

Estrategias.

Estrategias (reforzar):

- Fortalecer el rol de la **Alta Dirección para elevar la participación y el compromiso de los empleados.**
 - **Mantener una capacitación y comunicación** permanente en temas de Integridad que permita al personal identificar los beneficios de una cultura de integridad.
 - Establecer un **plan de acción con los socios estratégicos** de la empresa: clientes y proveedores, para asegurar una cultura de integridad que vaya más allá de la organización.
-

Estrategias (construir):

- **Asociarse con los grupos empresariales y de la sociedad** en general que buscan desarrollar una cultura de integridad.
 - **Vincularse con las instituciones de educación superior** para intercambiar experiencias y prácticas del sector productivo que permitan desarrollar los perfiles, habilidades y conocimientos de los egresados en temas de integridad.
-

Estrategias (construir):

- Participar en el Comité de Compliance de Camexa, **compartiendo mejores prácticas de integridad** de cada una de las herramientas valoradas en la encuesta.
 - Continuar la **participación en programas de formación** para el desarrollo de una cultura de integridad.
-

Estrategia (construir):

- **Compartir resultados de la encuesta** en la empresa y **promover un diálogo franco y abierto** de los resultados con grupos de enfoque internos, que permitan identificar áreas de mejora.
 - **Identificar socios estratégicos** (áreas y personas) dentro y fuera de la organización para reforzar y mantener el estado actual de la cultura de integridad de la organización.
 - **Autoevaluación** de los procesos y herramientas descritos en la encuesta, para identificar el grado de madurez que se tiene en cada uno de ellos.
-

Próximos pasos:

- ¿Qué tan significativo es el número de organizaciones participantes en el estudio?
 - Valorar la realización de una evaluación de proveedores en gestión de integridad.
 - ¿Cómo se vería una empresa ejemplar en gestión de integridad?
-



¡MUCHAS GRACIAS!