

¿La confianza sobrevive sin Integridad?

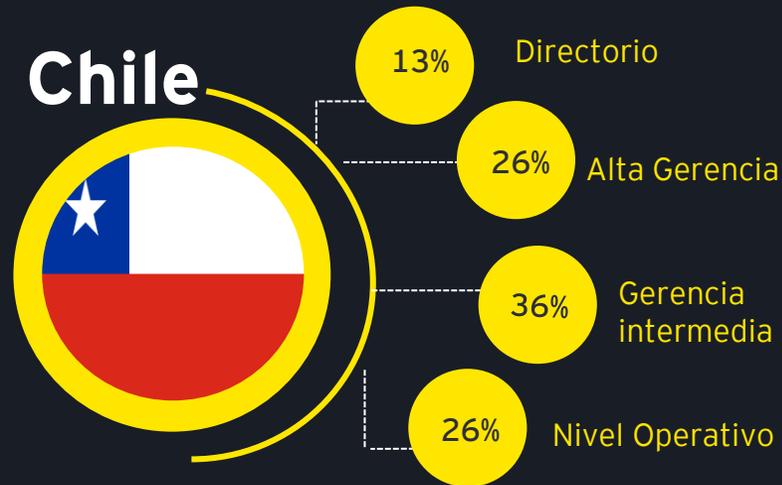
Encuesta Global de Integridad 2024

■ ■ ■
The better the question. The better the answer.
The better the world works.

Acerca del Estudio:

- ▶ Entrevistas realizadas a través de paneles online entre el 30 de octubre de 2023 y el 24 de enero de 2024.
- ▶ Incluye información de más de 5,400 encuestados de 53 países y territorios de todo el mundo.

Job title		
Board director / member	9	13%
Senior management	18	26%
Other management	25	36%
Other employee	18	26%
Other	-	-



- ▶ Cuatro temas claves:
 - 01 Clima de Integridad
 - 02 Línea Ética
 - 03 ESG
 - 04 Inteligencia Artificial

67% de los encuestados en Perú considera que **la integridad en sus organizaciones ha mejorado** en los últimos dos años.

P. En general, ¿ha mejorado o empeorado el cumplimiento de las normas de integridad de su organización en los dos últimos años, o se ha mantenido igual?



Global



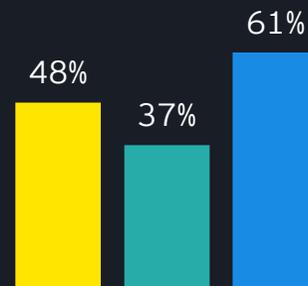
Latam



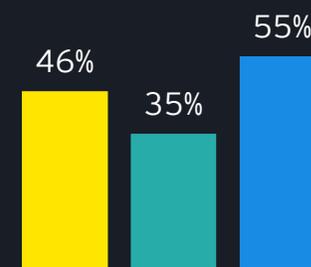
Chile

En Chile se considera que ha mejorado debido a la **gestión de la Gerencia y al impulso regulatorio**, mientras que globalmente y en LATAM, se atribuye mayormente a la **gestión de la Gerencia**.

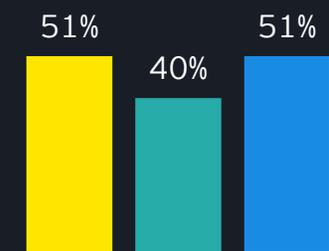
P. ¿Cuáles de las siguientes, si las hay, son razones por las que ha mejorado?



Global



Latam



Chile

■ Una regulación más estricta

■ Demanda de los clientes

■ Gestión de la Gerencia

Los encuestados coincidieron en que se tolera el comportamiento poco ético cuando los implicados son **personal de alto nivel o de alto rendimiento**.

31%

Global

de los encuestados están de acuerdo en que se tolera el comportamiento poco ético cuando está implicado el personal directivo o de alto rendimiento.



P. ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones?

Contenido

Resumen de resultados:

Tópico **1** | ¿Está en peligro el valor de la integridad?

Tópico **2** | ¿Cuál es la causa de la mala conducta?

Conclusiones

Tópico **1** 2

1

¿Está en peligro el valor de la integridad?

Las organizaciones enfrentan **desafíos** para mantener sus estándares de integridad



El 80% en Chile manifestó que es un **desafío** para sus organizaciones **mantener los estándares de integridad en periodos de rápido cambio o dificultad** en las condiciones de mercado.

P. ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones?

Fuente: EY | Encuesta Global de Integridad 2024

Page 7

La **integridad** corporativa y la **confianza** son los cimientos sobre los que se asienta la **excelencia empresarial**.

21%

Global

Una de cada cinco organizaciones ha tenido un importante incidente de integridad en los últimos dos años.

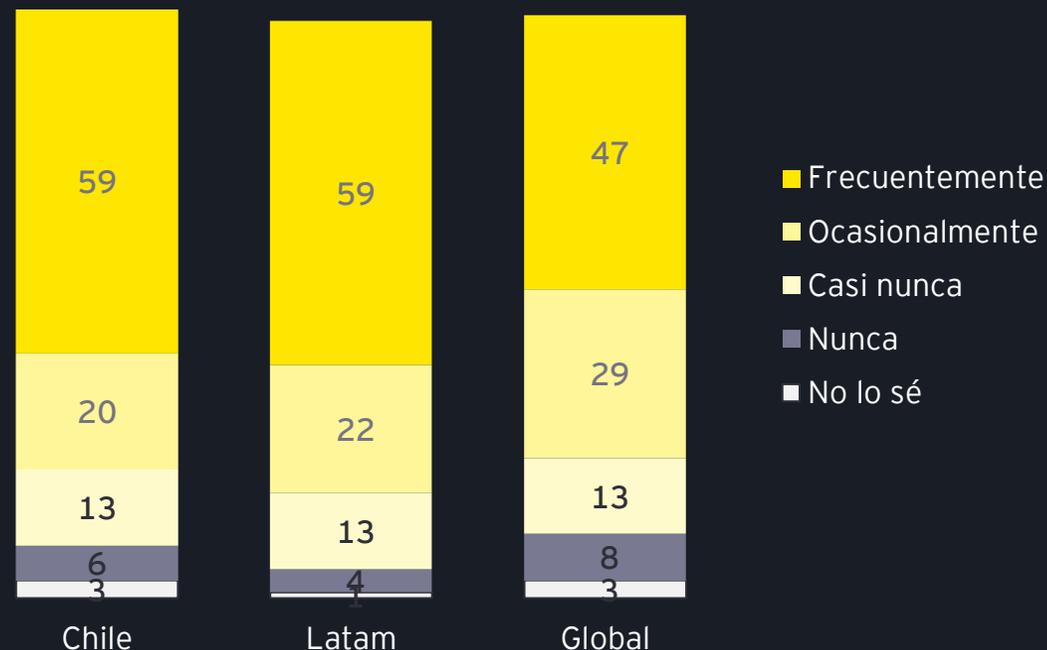
23%

Latam

23%

Chile

P. ¿Su organización ha experimentado un incidente de integridad significativo, como un fraude importante o una infracción de cumplimiento normativo, en los últimos 2 años?



P. En los últimos 2 años, ¿con qué frecuencia ha escuchado a la alta dirección o a la junta directiva comunicar sobre la importancia de comportarse con integridad?

El 47% de los encuestados a nivel global (59% en Chile) ha escuchado frecuentemente a la Alta Dirección comunicar sobre la importancia de comportarse con integridad.

La **percepción** sobre la frecuencia con la que se escucha a los directivos hablar sobre la conducta ética es diferente al **comparar** empleados de mayor y menor nivel jerárquico.

“La confianza tiene dos dimensiones: competencia e integridad. Perdonaremos los errores de competencia. Los errores de integridad son más difíciles de superar.”



Simon Sinek, visionario de los negocios y autor del bestseller Start with WHY

56%
Global

Más de la mitad de los miembros de los consejos de administración y altos ejecutivos afirman que con frecuencia escuchan a los directivos insistir en la importancia de la conducta ética.

33%
Global

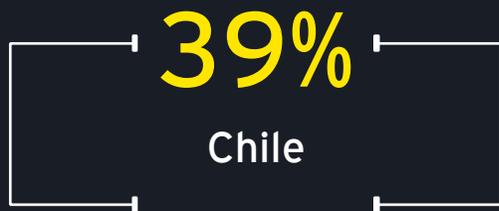
Esta cifra desciende a sólo un tercio en el caso de los empleados de niveles más bajos.

Se percibe que la Gerencia podría actuar de manera **no íntegra**

31%

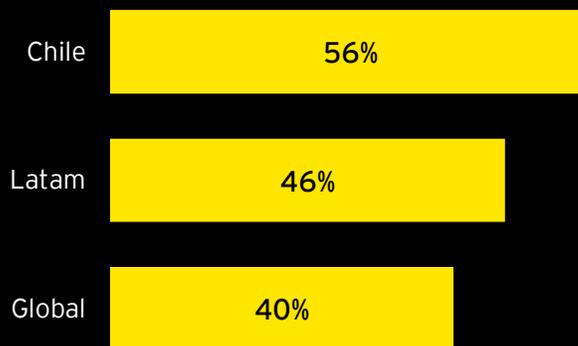
Global

De los encuestados están de acuerdo en que se tolera el comportamiento poco ético cuando está implicado el personal directivo o de alto rendimiento.

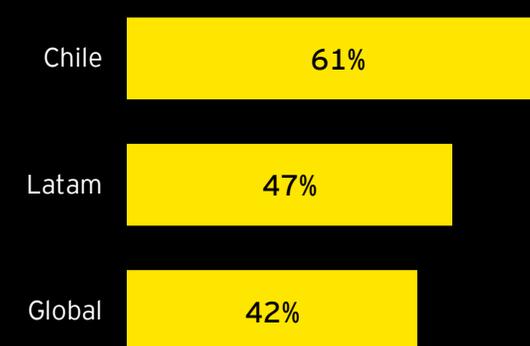


El 40% de encuestados a nivel global (56% en Chile) considera que hay gerentes en su organización que **sacrificarían integridad para obtener ganancias cuestionables de corto plazo para la organización**. Mientras que el 42% a nivel global (61% en Chile) **sacrificarían la integridad para obtener ganancias financieras personales**.

Ganancia financiera para la organización



Ganancia financiera personal



P. ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones?

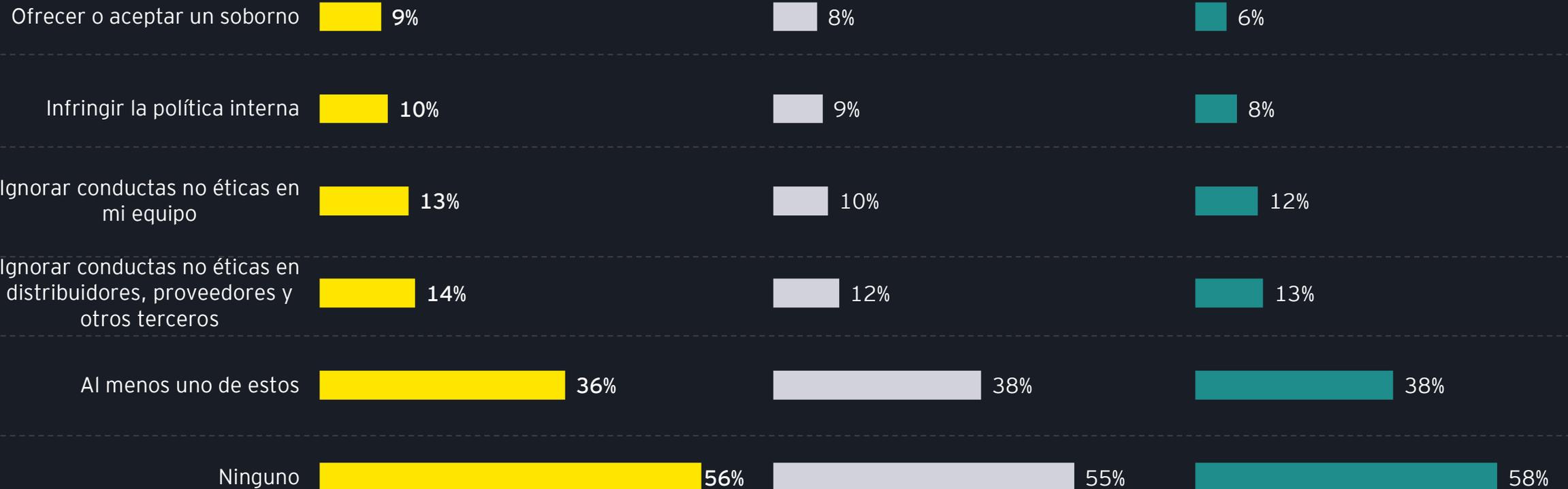
P. ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones?

El 38% de los encuestados a nivel global (**36% en Chile**) considera que los ejecutivos estarían dispuestos a realizar al menos una actividad no ética para mejorar su progreso profesional o para obtener una compensación económica.

Chile

Global

Latam

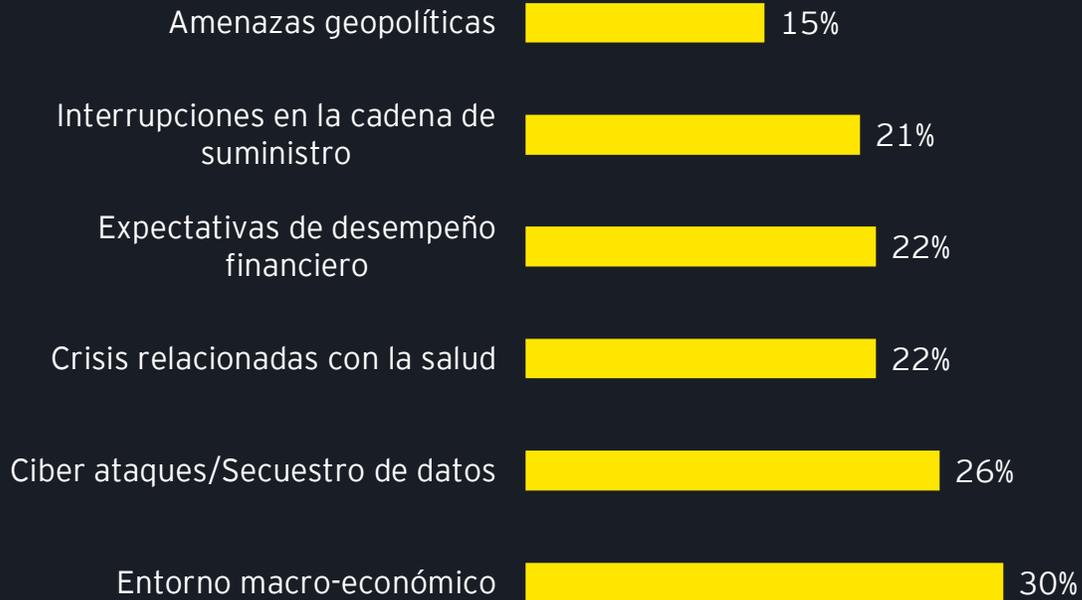


P. ¿Qué estaría dispuesto a hacer para mejorar su progresión profesional o su remuneración (sueldo o primas)?

Fuente: EY | Encuesta Global de Integridad 2024

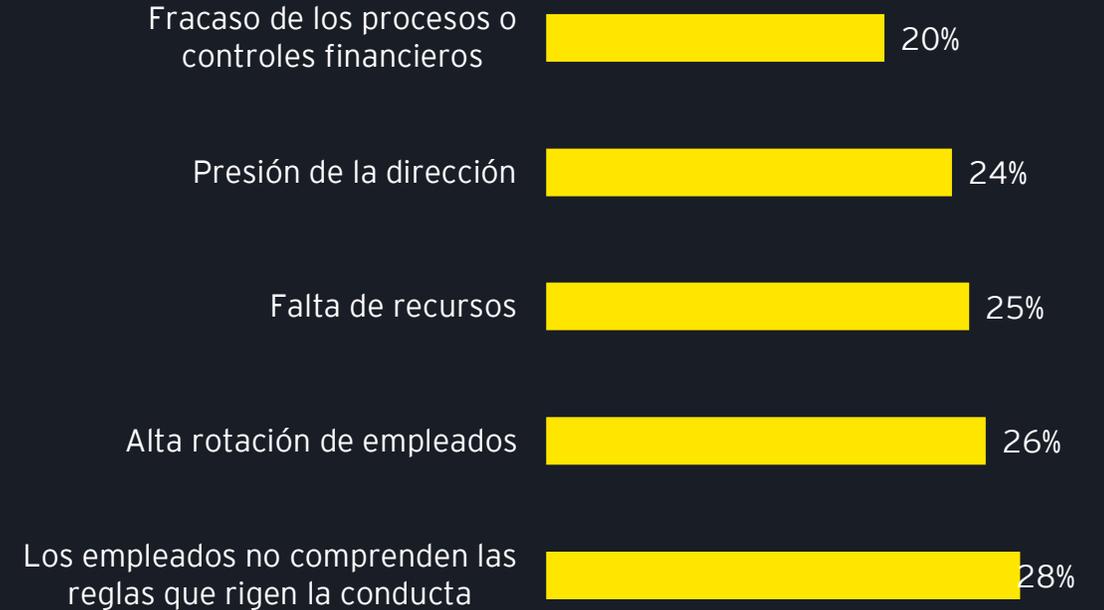
Presiones sobre los estándares de integridad.

Factores externos



30% a nivel global señala que el **entorno macroeconómico** actual presenta la mayor presión externa sobre los empleados para no actuar con integridad.

Factores internos



Más de la cuarta parte de los encuestados (28% a nivel global) dice que la mayor amenaza interna proviene de que los **empleados no comprenden las reglas que rigen la conducta**.

Tópico 1 **2**

2

¿Cuál es la causa de la mala conducta?

Respecto a la relación con las terceras partes

85%

Global

de los encuestados indicó que confían en que los terceros, como proveedores, socios o consultores, demuestran integridad en el trabajo que realizan.

91% en LATAM

93% en Perú

89% en LATAM

89% en Perú

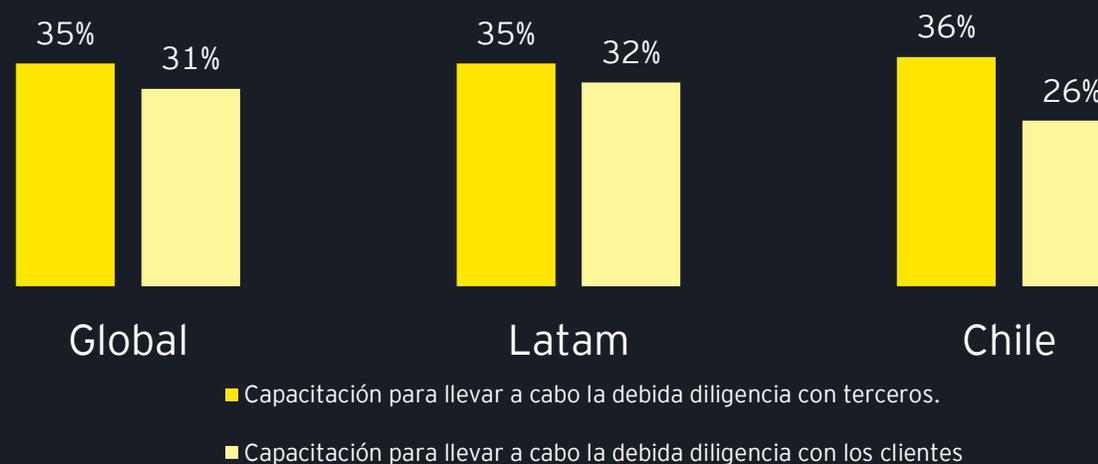
84%

Global

de los encuestados indicó que confían en que los terceros, como proveedores, socios o consultores, cumplen con las pertinentes leyes, códigos de conducta y regulaciones de la industria.

Sin embargo...

Solo el 36% de los encuestados en Chile (35% a nivel global) indicó que sus organizaciones cuentan con capacitaciones a su personal para que realicen la debida diligencia de terceras partes:

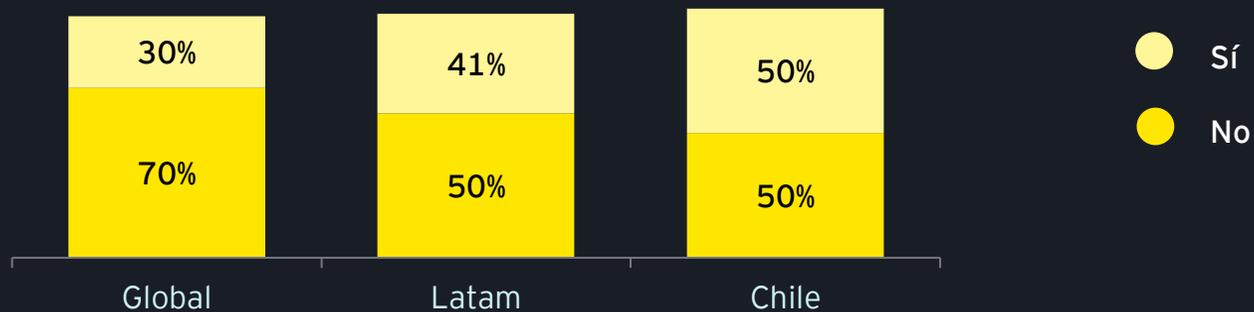


Y además ...

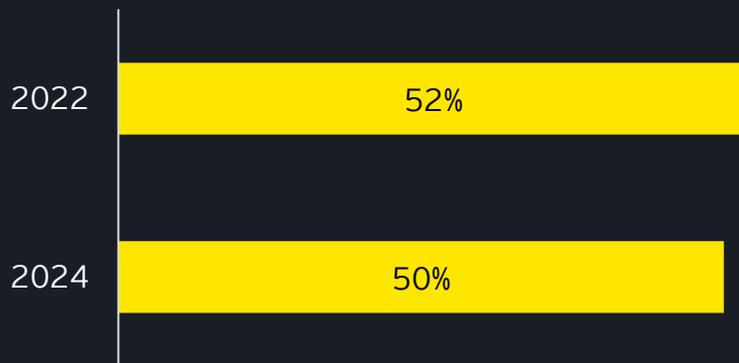
El 68% de los encuestados a nivel global (67% en Latam/56% en Chile) indicó que un tercero ha estado involucrado en un incidente de integridad significativo.



De acuerdo con las entrevistas realizadas, en los dos últimos años el **29% (Global)**, **40% (Latam)** y **50% (Chile)** de entrevistados han **denunciado personalmente situaciones de mala conducta** a la dirección de la Compañía o a una línea directa de denuncia de irregularidades.

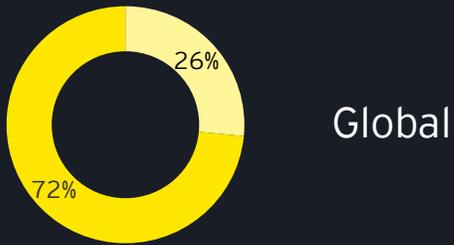


Asimismo, en Chile se **redujo** el porcentaje de reporte de situaciones de mala conducta **de 52% en el 2022 a 50% en el 2024.**

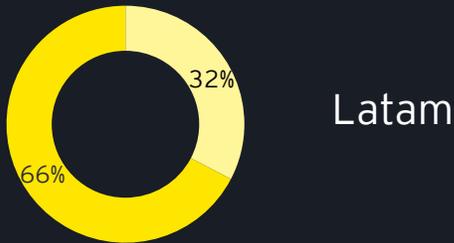




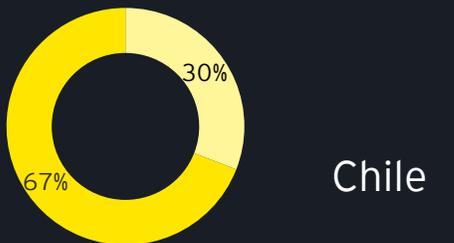
De acuerdo con las entrevistas realizadas, en los dos últimos años el **26%** (a nivel Global), **32%** (a nivel Latam) y **30%** (a nivel Chile) de entrevistados han **tenido inquietudes sobre malas conductas que no han denunciado**.



Global



Latam

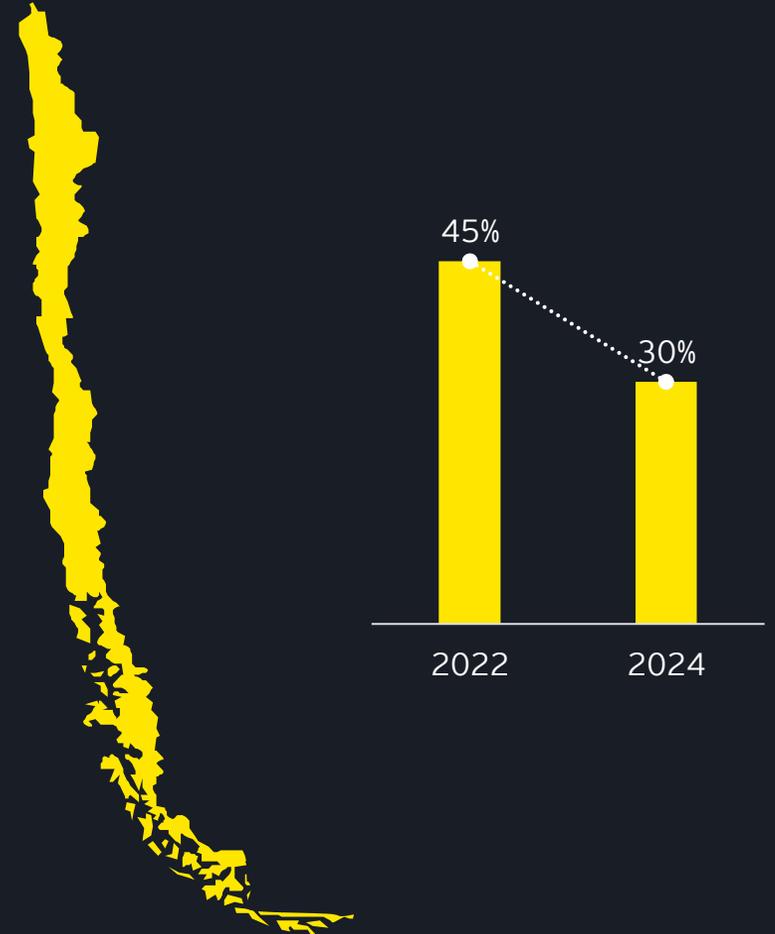


Chile

- Sí
- No

**Debido al redondeo, algunas cifras no suman 100%*

Asimismo, en Chile se **redujo** el porcentaje inquietudes sobre malas conductas no denunciadas de **45%** en el 2022 a **30%** en el 2024.



¿En alguna de las ocasiones en las que denunció una mala conducta, se sintió presionado a no denunciar?

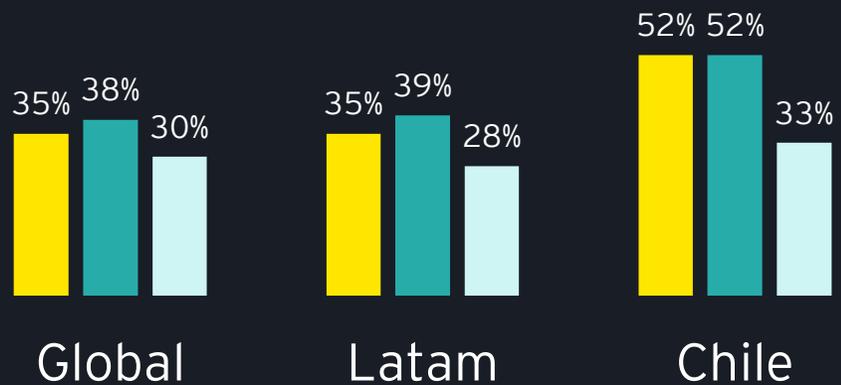
54%

Global

de los encuestados indicó que al menos en alguna ocasión en la que denunciaron una mala conducta **sintieron presión para no hacerlo**



Las principales razones por las que los entrevistados no reportaron malas conductas fueron principalmente que sintieron preocupación por su futuro profesional, consideraron que sus preocupaciones no serían atendidas, o sintieron miedo por su seguridad personal.



- Me sentí preocupación por mi futuro profesional
- Sentí que mis preocupaciones no serían atendidas
- Sentí miedo por mi seguridad personal

Los altos directivos también tienden a **sobreestimar el progreso** que han logrado para crear una **cultura positiva de "speak up"** en sus empresas.



El 40% de los miembros del Directorio encuestados dice que se ha vuelto **más fácil para los empleados informar sus inquietudes**, pero solo el 26% de los empleados encuestados piensa lo mismo.

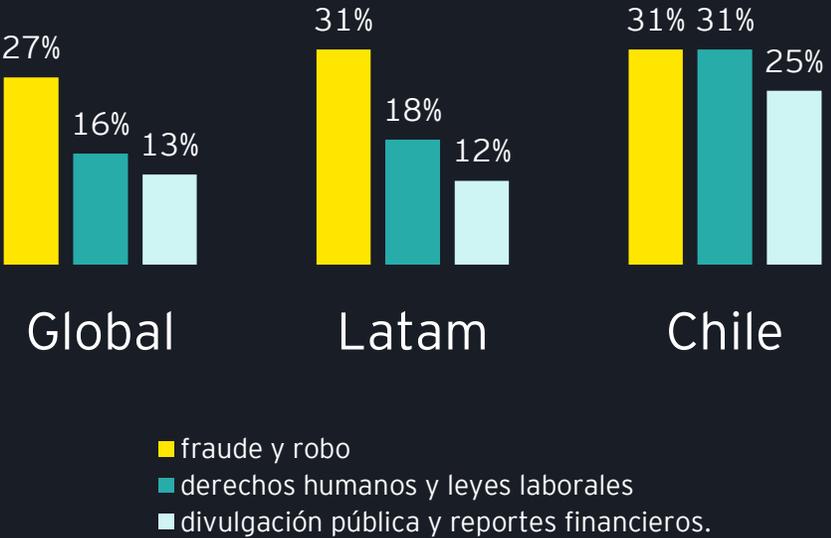
El 33% de los miembros del Directorio encuestados cree que **ahora los denunciantes dentro de su organización tienen más protección**, pero solo el 14% de los empleados piensa lo mismo.

- Miembros del Directorio
- Empleados

P. ¿Cuál de las siguientes, si alguna, fue la razón por la que no informó sus inquietudes?

Fuente: EY | Encuesta Global de Integridad 2024

El reporte de un incidente significativo de integridad involucra como principales problemáticas al fraude y robo, derechos humanos y leyes laborales, divulgación pública y reportes financieros.

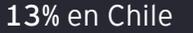


Sin embargo ...

El 23% de los encuestados en países desarrollados (23% en Latam / 13% Chile) indicaron que la privacidad y seguridad de los datos es el principal problema en incidentes de integridad.

21%
Global

De los encuestados indicaron que la privacidad y seguridad de los datos es una problemática relevante en los reportes de incidentes de integridad



P. ¿En cuál de los siguientes aspectos, si es que, en alguno se vio implicado el incidente significativo de integridad?



Conclusiones

Conclusiones

1

La cultura de integridad y la confianza son los cimientos sobre los que se asienta la excelencia empresarial. Es algo que todos deben interiorizar y practicar, **desde el Directorio y la Gerencia General hasta los empleados en niveles operativos, así como los socios de negocio y terceros**; mediante un proceso robusto de debida **diligencia y monitoreo**.

2

La integridad permite que las organizaciones exitosas se mantengan **consistentes** con su misión y valores, **cumplan sus compromisos**, respeten las leyes y las normas y **fomenten la confianza** de sus grupos de interés.

3

Las organizaciones necesitan reconocer que la integridad es un **esfuerzo de equipo**. El cumplimiento no debe verse como una función de apoyo independiente. Los estándares de cumplimiento e integridad deben integrarse directamente en las operaciones y procedimientos.

¿Cómo la confianza sobrevive sin integridad?

Encuesta Global de Integridad 2024



The better the question. The better the answer.
The better the world works.



EY

Building a better
working world

EY