
COVID-19:

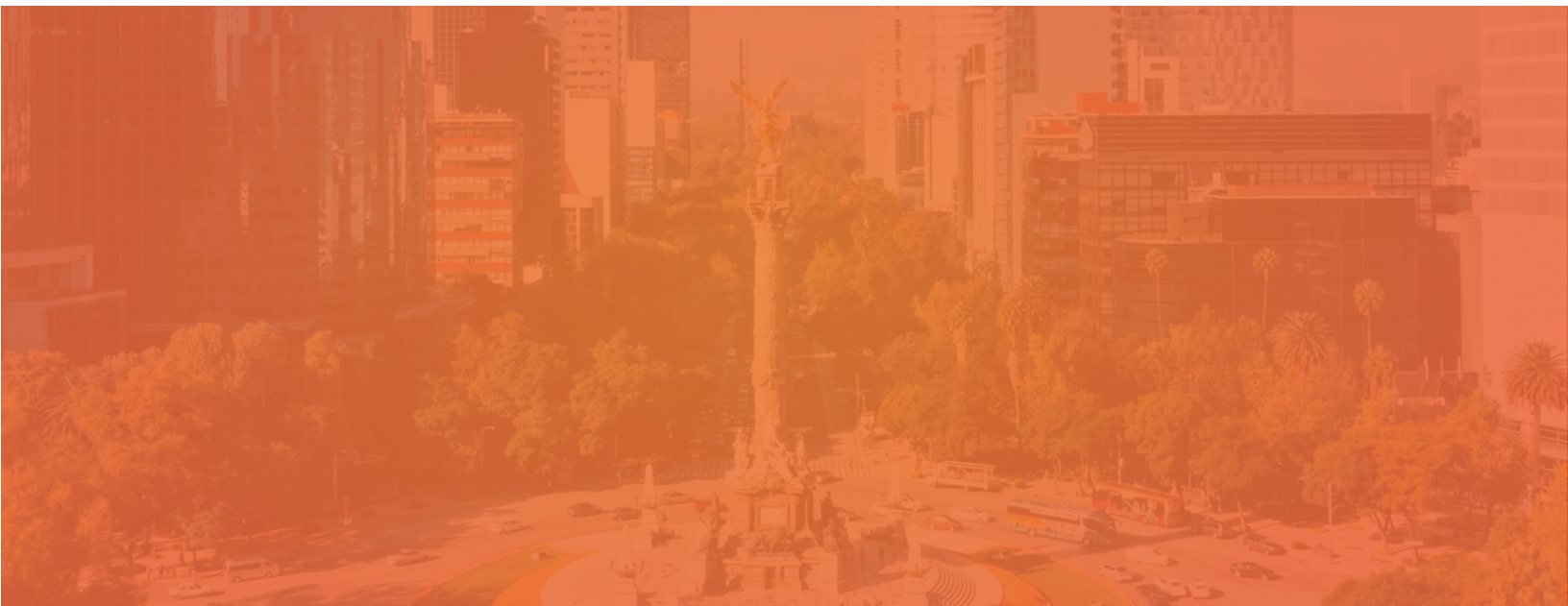
IMPACTO EN EL COMPORTAMIENTO DE COLABORADORES 2020-2021

CONTENIDO

Quiénes somos / Objetivo	2
Metodología	3
Descripción de las poblaciones	3
Principales hallazgos	4
Riesgos conductuales	6
Recomendaciones	8
Impacto en los comportamientos por covid	
Integridad	9
Rotación	10
Estrés	11
Relaciones Interpersonales	12
Fortalezas	13
Conclusiones	14

QUIÉNES SOMOS

Somos una empresa que proporciona información para resolver problemas de integridad en las organizaciones, a través de un sistema de inteligencia laboral, con base en el uso de datos, tecnología e inteligencia artificial.



OBJETIVO

En el último año se han detectado importantes cambios en la conducta de los colaboradores derivados principalmente del COVID19. Tomando en cuenta dichos cambios, el presente estudio tiene como objetivo, presentar una serie de recomendaciones que permitirán optimizar los procesos de gestión de capital humano, para potenciar el talento y mitigar los riesgos laborales en el contexto actual.

METODOLOGÍA

Intelab® realizó el estudio conductual de candidatos de distintos sectores empresariales, comparando las tendencias comportamentales con base en las evaluaciones realizadas con la prueba Accutest en el año previo al COVID-19 y a un año de su inicio.

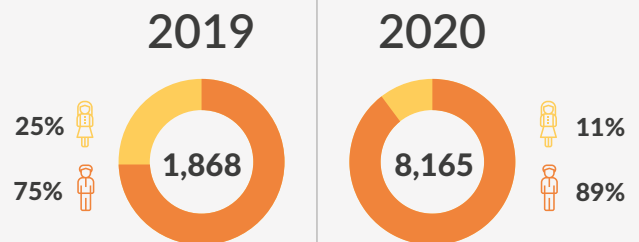
Los resultados muestran los análisis de **abril del 2019 a 2020 (pre COVID-19)** y de **abril 2020 a 2021 (durante COVID-19)** con el objetivo de mostrar los cambios y afectaciones sobre las tendencias comportamentales ocasionadas por la pandemia en los candidatos de los distintos sectores empresariales.

- Se evaluó un total de 120186 personas en edad laboralmente activa (18 a 65 años), aunque el mayor porcentaje de evaluados se ubicó en un rango de 18 a 39 años (87%).
- Licenciatura fue el grado académico más prevalente para el sector financiero (72%), mientras que para el industrial fue bachillerato (55%) y para el sector logística, secundaria (41%) seguido de bachillerato (36%).

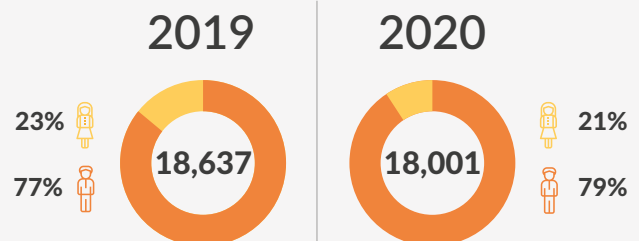
En las *Figuras 1* se presenta la distribución de evaluados por año, sector empresarial, y género.

DESCRIPCIÓN DE LAS POBLACIONES:

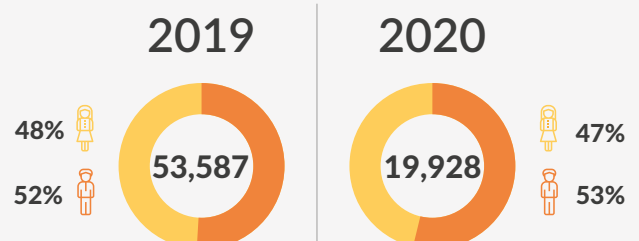
SECTOR INDUSTRIAL



SECTOR LOGÍSTICA



SECTOR FINANCIERO



PRINCIPALES HALLAZGOS

SEGUIMIENTO A UN AÑO DE COVID-19

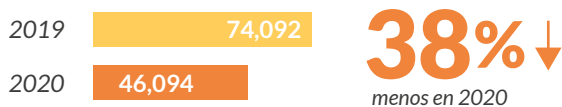
El COVID-19 ha impactado desde el inicio y durante su permanencia las oportunidades laborales.

EL INEGI (2021)¹ REPORTÓ QUE RESPECTO AL 2019:



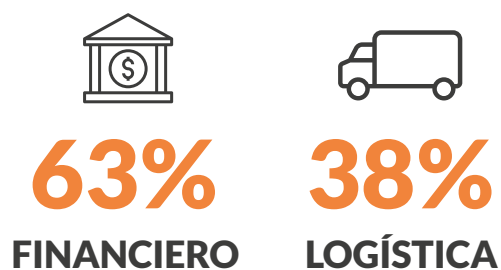
Estos datos coinciden con los obtenidos por Intelab®, ya que, en el año 2020 se evaluaron 38% menos personas comparadas con el período previo al confinamiento en México.

PERSONAS EVALUADAS



SECTORES MÁS IMPACTADOS

Disminuyó la búsqueda de empleo:



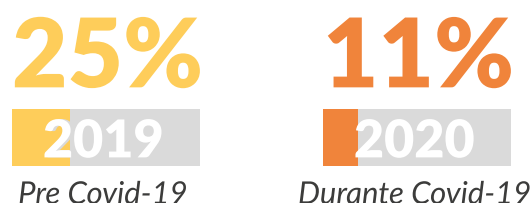
EL PORCENTAJE DE MUJERES SOLICITANDO TRABAJO, CONTINÚA DISMINUYENDO



principalmente en el sector Industrial.

Del total de personas que solicitaron empleo en este sector en el período pre COVID-19, el 25% fueron mujeres, mientras que, a un año del confinamiento, solo fue el **11%**, destacando una disminución de más del 50% de participación en la búsqueda de empleo en este sector. Estos datos coinciden con el Banco Interamericano de Desarrollo, que reportó que en México las mujeres fueron más afectadas que los hombres respecto a la pérdida del empleo durante el 2020².

% DE MUJERES QUE SOLICITARON EMPLEO EN EL SECTOR INDUSTRIAL



DISMINUCIÓN DE MÁS DEL 50%



1. Villanueva, D. (16 de febrero, 2021). Disparó la pandemia 31.3% el desempleo. La Jornada. Consultado en: <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/02/16/economia/disparo-la-pandemia-31-3-el-desempleo/#>

2. Observatorio Laboral Covid-19. Informe periódico. (2020). Banco Interamericano de Desarrollo.

PERFIL DE EMPLEABILIDAD

Los resultados del presente estudio muestran que en el último año hubo un incremento de conductas asociadas con el fraude organizacional. Los perfiles de empleabilidad basados en riesgos pueden servir a las empresas como un punto de referencia durante sus procesos de selección. De tal forma que conocer dichos perfiles, permitirá orientar la búsqueda de personas con menor riesgo en términos de integridad y confianza, redundando en la reducción del tiempo del proceso de selección y disminuyendo las tasas de rotación.



El perfil de empleabilidad con menor riesgo en términos de Integridad y Confianza es:



Mujeres



19 a 29 años



Sin hijo(s)



Con escolaridad alta (universidad y posgrado)



El perfil de empleabilidad con mayor riesgo es:



Hombres



+ 40 años



Con hijo(s)



Con escolaridad baja (primaria y secundaria)

- De los resultados anteriores, destaca un menor riesgo en las mujeres. Esto podría estar relacionado con los roles de género tradicionales en los que, desde la niñez tanto la educación como la moral, suelen ser más estrictas con las mujeres.

No obstante, es importante subrayar que **durante los procesos de selección se debe evitar actos de discriminación, como dar ventajas basadas en el género o en alguna otra variable sociodemográfica.**

Los análisis de sectores empresariales en los que la distribución de género es proporcional (sector financiero) han mostrado que el riesgo también se distribuye proporcionalmente. **En la equidad está el balance.**

RIESGOS CONDUCTUALES

En el contexto económico actual, las personas podrían incurrir en malas prácticas, motivados por preservar el bienestar de su familia.

TENDENCIA DE "EL FIN JUSTIFICA LOS MEDIOS"

INDUSTRIAL (17% más vs 2019)



LOGÍSTICA

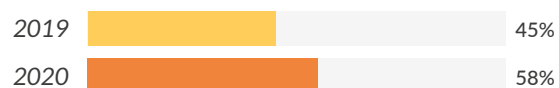


FINANCIERO (6% más vs 2019)

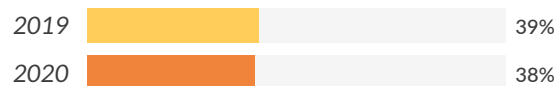


La **DIFICULTAD PARA MANEJAR INFORMACIÓN CONFIDENCIAL** es otro de los riesgos con mayor prevalencia y que incrementó en algunos sectores durante la pandemia:

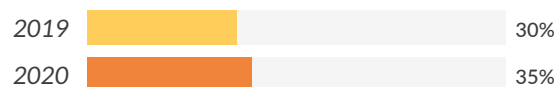
INDUSTRIAL (Incrementó 13%)



LOGÍSTICA

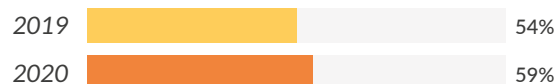


FINANCIERO (Incrementó 5%)

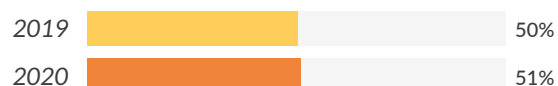


Persiste la **DIFICULTAD PARA JUZGAR CON OBJETIVIDAD LAS DECISIONES Y ACCIONES PROPIAS** entre los evaluados, lo que podría conducir a tomar decisiones sin pensar en las consecuencias de sus actos.

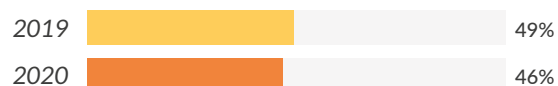
INDUSTRIAL



LOGÍSTICA

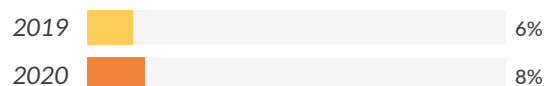


FINANCIERO

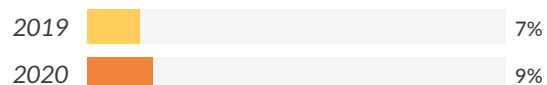


Aunque un alto porcentaje de la población evaluada se ubica en riesgo bajo en la mayoría de las conductas de **INTEGRIDAD; SE OBSERVA UN INCREMENTO DE 1% A 2%** en la cantidad de personas con riesgo alto en las siguientes conductas:

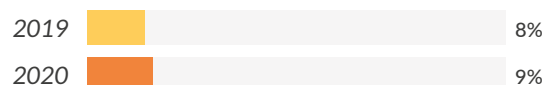
Cumplir las normas, políticas y reglas de conducta:



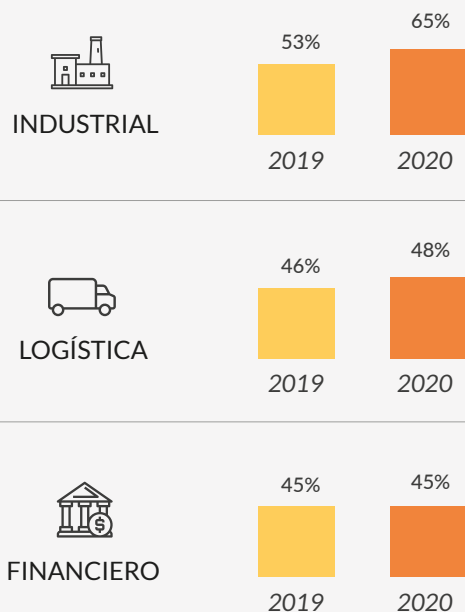
Respetar la propiedad e integridad de los demás (robo):



Fortaleza para abstenerse al abuso de sustancias:



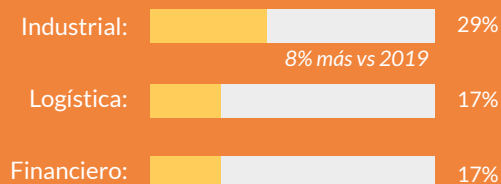
Los tres sectores muestran un alto porcentaje de personas que perciben bajo nivel de bienestar y preocupación, aunque **EL INDUSTRIAL HA TENIDO UN MAYOR DETERIORO** durante la pandemia.



EL RIESGO DE ROTACIÓN se mantuvo estable en los sectores financiero y logística, mientras que **AUMENTÓ EN EL INDUSTRIAL**, mostrando:

-  Bajo sentido de pertenencia con la Organización
-  Bajo compromiso a mediano plazo
-  Decepción, rechazo o frustración
-  Dificultad para evitar problemas laborales y resolverlos asertivamente

RIESGO DE ROTACIÓN



RECOMENDACIONES PARA GESTIONAR LOS RIESGOS IDENTIFICADOS

1 Ahora más que nunca es de suma importancia fomentar, recordar y reforzar ya sea mediante cursos, talleres o campañas internas de comunicación empresarial, temas en torno valores y ética, con el objetivo de que los colaboradores internalicen y distingan lo correcto de lo incorrecto.

2 Para disuadir conductas perjudiciales o nocivas en contra de la empresa se debe tener constante capacitación de las normas y códigos de conducta, haciendo énfasis en las sanciones en caso de incumplimiento y en los medios o mecanismos de denuncia, garantizando la confidencialidad.

3 Para prevenir el uso indebido de la información se sugiere la firma de un Acuerdo de confidencialidad (DNA) así como talleres o cursos en los que se mencione explícitamente cuáles son las circunstancias en las que las personas pueden incurrir en el mal uso de la información.

4 La retroalimentación asertiva, objetiva, puntual y constante del desempeño del colaborador, así como una actitud empática hacia sus posibles problemáticas, puede contribuir a disminuir la dificultad para juzgar sus decisiones y acciones.

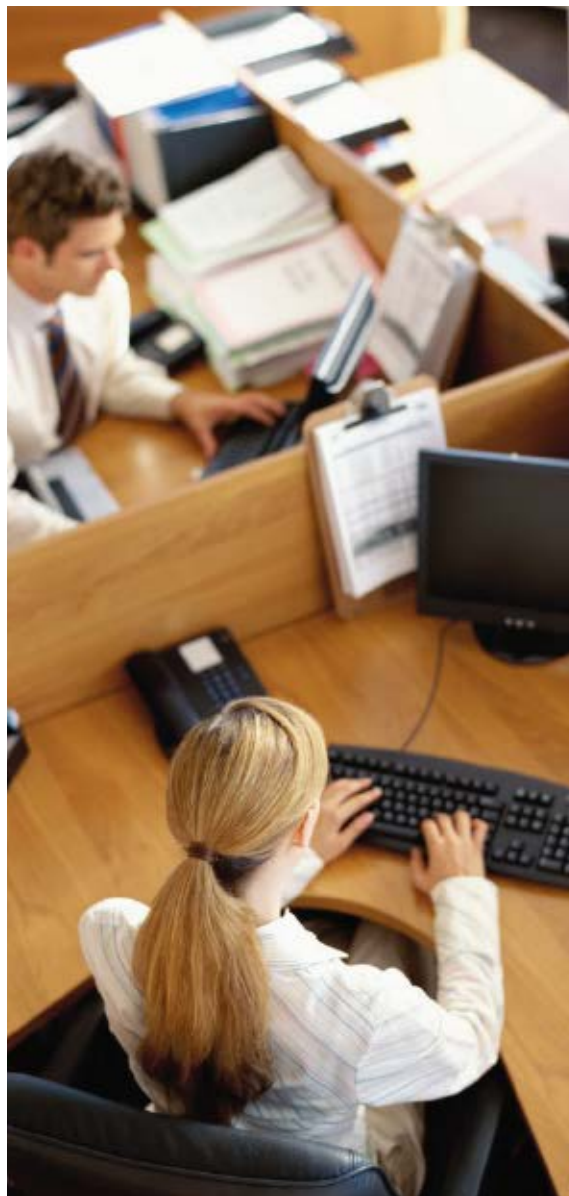
5 Junto con la retroalimentación, la comunicación abierta respecto al estado de la empresa podría contribuir a disminuir el riesgo de rotación, ya que esto reduce la incertidumbre que la coyuntura ha generado.

Otras medidas que se pueden implementar son: salario emocional, reconocimiento al desempeño y flexibilidad de horarios, así como facilitar mecanismos o herramientas para favorecer la eficiencia de los colaboradores, desarrollo y socialización de planes de carrera.

Por último, la adecuada selección de personal (encontrar la persona más adecuada en términos de integridad, competencias adecuadas y motivación), es otra forma de disminuir el riesgo de rotación.

6 Para mitigar la preocupación por la salud y el estrés que esto ocasiona, se sugiere acercamiento por parte de los líderes con su personal para detectar aquellos que manifiesten afectaciones a consecuencia del confinamiento y determinar de qué forma se puede brindar apoyo.

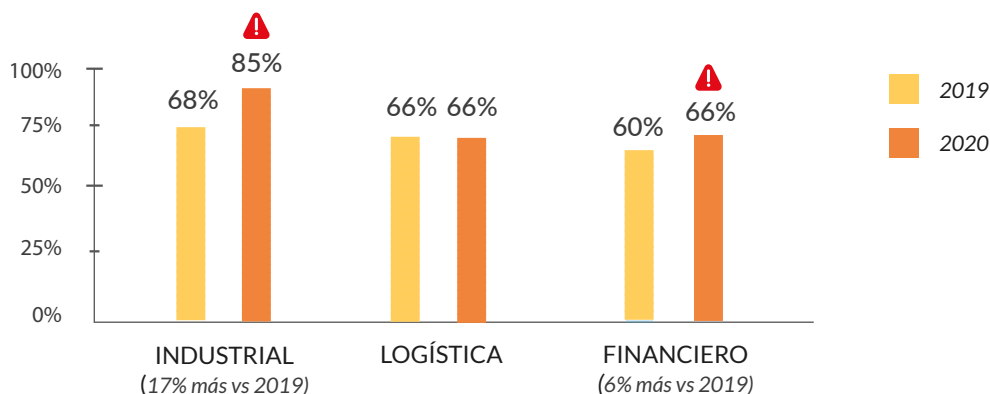
Por otro lado, es necesario continuar tomando las medidas de seguridad pertinentes, además de concientizar al equipo del cuidado de su salud.



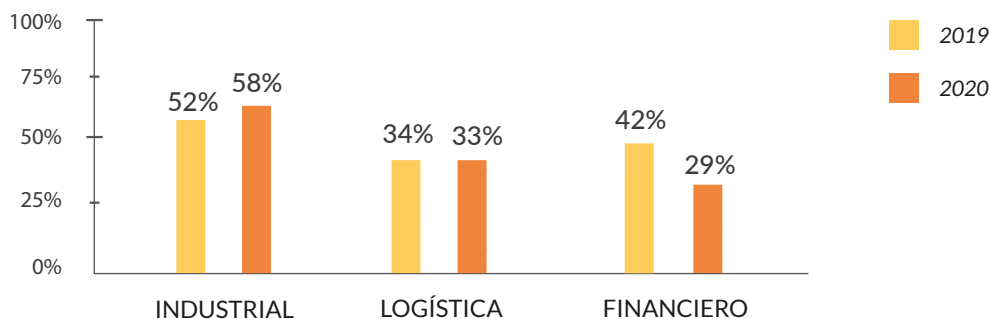
IMPACTO EN LOS COMPORTAMIENTOS POR COVID

Integridad

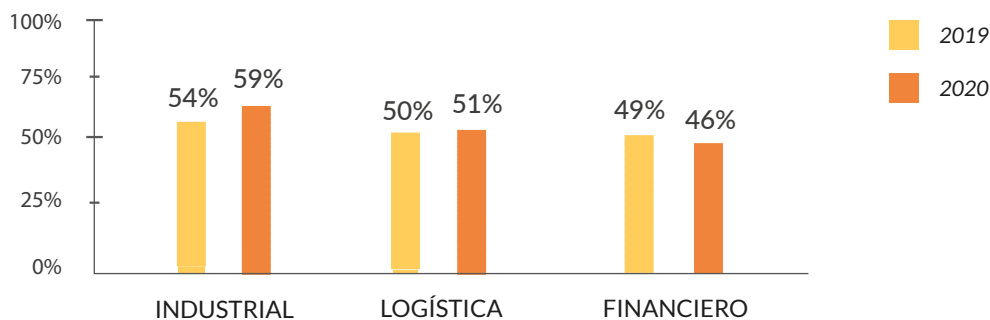
Se observa una baja capacidad para discernir lo correcto de lo incorrecto. Tendencia a razonar que "EL FIN JUSTIFICA LOS MEDIOS"



Dificultad para tomar decisiones bajo presión.

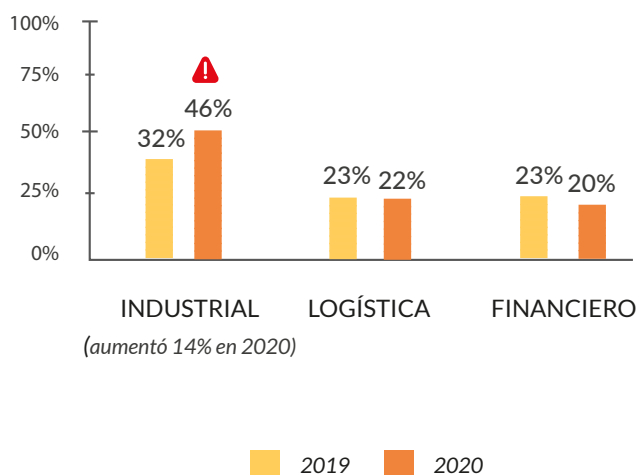


Dificultad para juzgar con objetividad las decisiones y acciones propias.

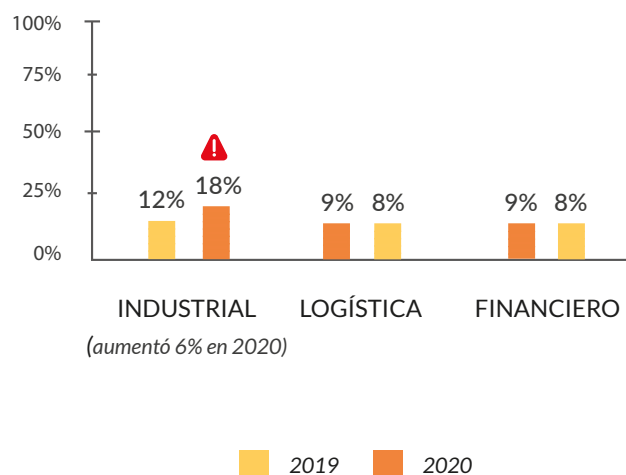


Rotación

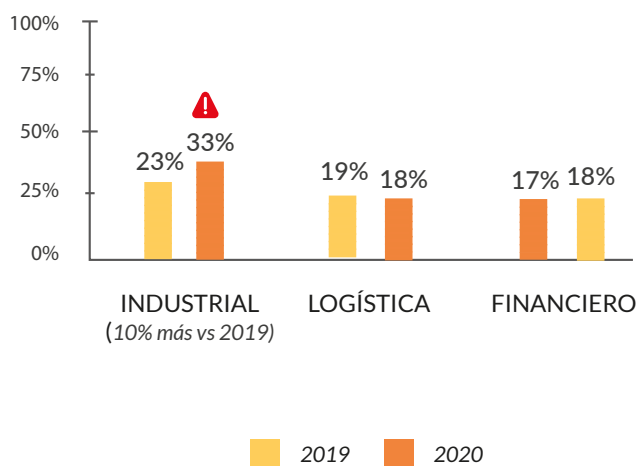
Falta de sentido de pertenencia a la organización o grupo del trabajo.



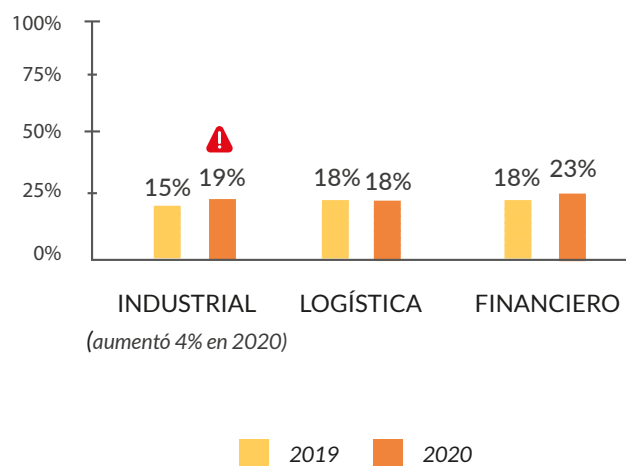
Riesgo por decepción, rechazo o frustración.



Capacidad incremental para comprometerse con la Organización.



Dificultad para evitar problemas laborales y resolverlos asertivamente.



Estrés



BAJO NIVEL DE BIENESTAR

El sector industrial y manufacturero mantuvieron la **presencialidad en el trabajo y las dinámicas** de este no necesariamente permitían una observancia estricta de las medidas de salud.

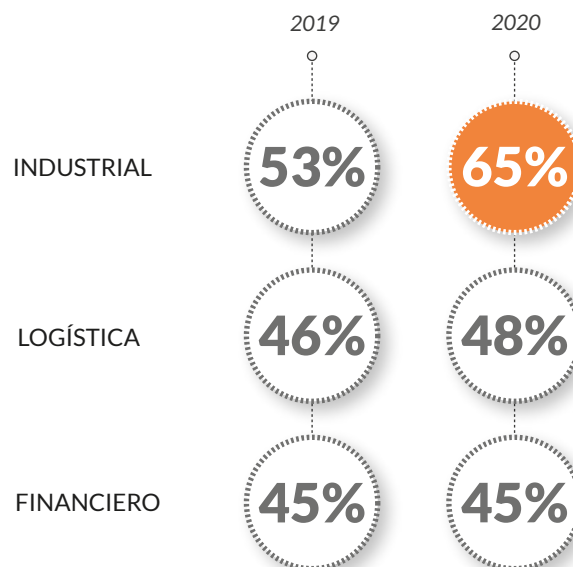
El sector logístico permite mejor implementación de la sana distancia



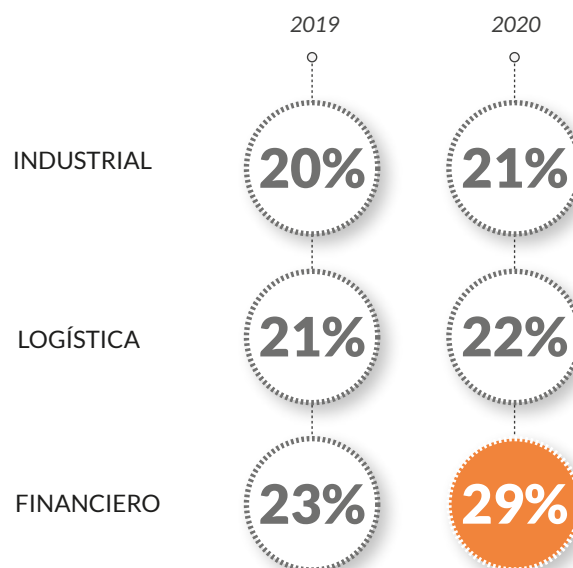
ALTO NIVEL DE TENSIÓN

El aumento en el nivel de **tensión de los candidatos** del sector financiero podría estar relacionado con que es un sector en el que el tiempo de desocupación suele ser más prolongado.

BAJO NIVEL DE BIENESTAR

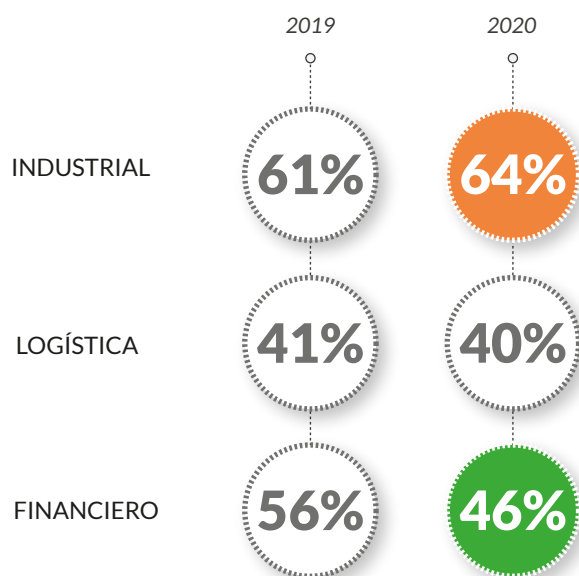


ALTO NIVEL DE TENSIÓN

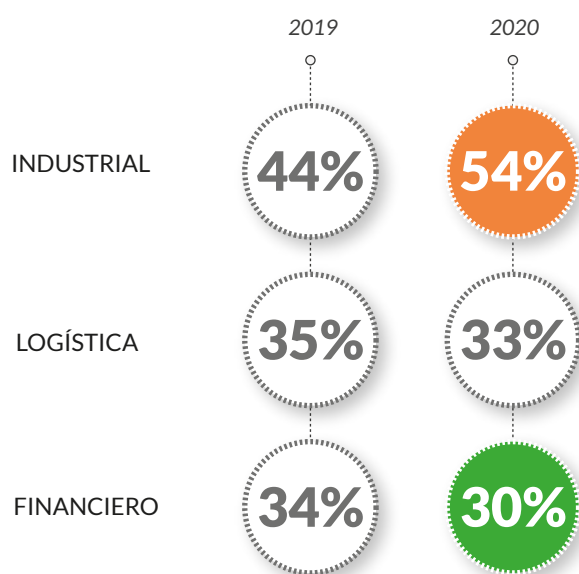


Relaciones Interpersonales

DIFICULTAD PARA ESTABLECER RELACIONES INTERPERSONALES



FALTA DE DESTREZAS SOCIALES



DIFICULTAD PARA ESTABLECER RELACIONES INTERPERSONALES Y FALTA DE DESTREZAS SOCIALES

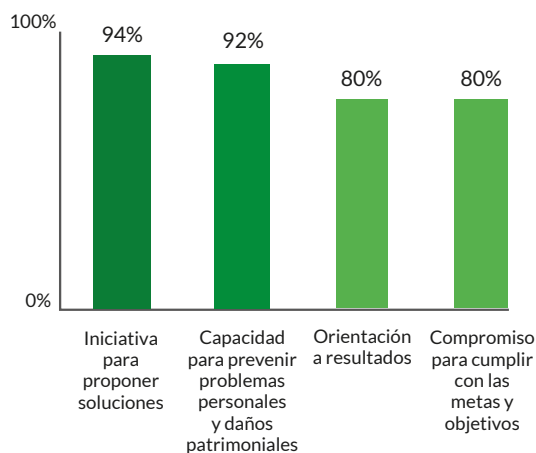
La pandemia limitó la posibilidad y la calidad de las interacciones sociales, impactando negativamente al sector Industrial.

Por otro lado, en el sector financiero y corporativo, el **acceso a los medios tecnológicos y a las plataformas digitales de comunicación**, así como la implementación de nuevos códigos de comportamiento para dichas interacciones, **han permitido cierta continuidad en las relaciones interpersonales** y en las destrezas sociales.

Fortalezas

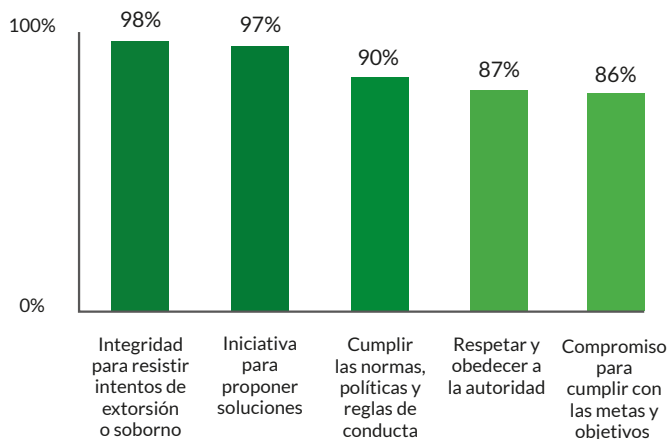
Intelab® también identificó fortalezas desarrolladas por las personas durante este año de pandemia.

SECTOR INDUSTRIAL



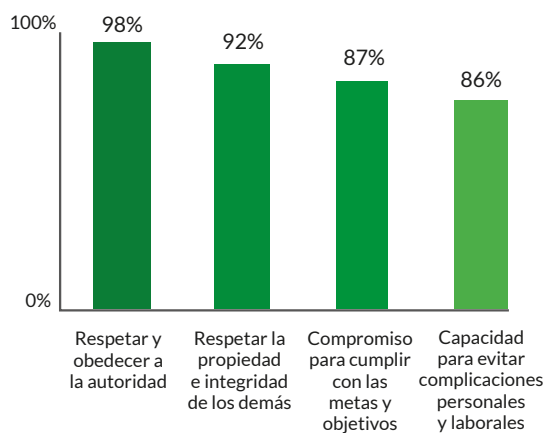
Las fortalezas mostradas en este sector, si se gestiona al personal con orientación a los resultados y se proponen metas y objetivos acorde, pueden contribuir de manera importante a una recuperación más rápida del sector.

SECTOR LOGÍSTICA



En este sector observamos una mayor tendencia al seguimiento de reglas y políticas lo que puede facilitar la actualización de procesos que en conjunto con el compromiso mostrado hacia las metas y objetivos pueden ayudar de manera importante al dinamismo y adaptabilidad que está siendo requerido a este sector y ayudándole a una mayor recuperación en una menor cantidad de tiempo.

SECTOR FINANCIERO



Se observa una mayor tendencia a la integridad en el desempeño de sus labores en este sector, lo que puede ayudar a que el impacto de los ilícitos sea menor que el promedio poblacional que se observa en el resto de los sectores económicos. Así mismo, la tendencia a respetar a la autoridad aunado al compromiso con las metas y objetivos puede contribuir de manera importante al cumplimiento de los marcos regulatorios al que este sector está sujeto.

CONCLUSIONES

Las repercusiones no solo de salud, sino en temas económicos y sociales del COVID-19, a un año de su inicio en nuestro país, siguen presentes e incluso, se observa un deterioro en las personas, poniendo en riesgo su estabilidad y en consecuencia impactando su integridad y productividad hacia el interior de las organizaciones.

El primer y más evidente impacto se ubica a nivel de las tasas de desempleo que continúan incrementando. **La cantidad de personas evaluadas con fines de empleabilidad durante el primer año del COVID-19 disminuyó 38% comparado con el período previo.**

INTEGRIDAD: En los tres sectores se observan incrementos en la dificultad para distinguir lo correcto de lo incorrecto, acompañado con la falta de seguridad y objetividad en la toma de decisiones. Bajo circunstancias apremiantes o desesperadas, los colaboradores pudieran llegar a cometer actos en contra de la empresa. Por ello, es relevante la comunicación cercana y empática para conocer sus problemáticas, apoyarlos en la medida de lo posible para así prevenir este tipo de actos.

ROTACIÓN: El sector financiero y logística redujeron el porcentaje de riesgo de rotación, reflejando incremento en el sentido de pertenencia y compromiso con la organización. Es posible que las personas perciban mayor estabilidad y menos impacto en su trabajo debido a las características de las actividades propias de estos sectores así como el factor de presencialidad. En el sector industrial el riesgo de rotación incrementó en promedio un 8%.

ESTRÉS: EL sector industrial muestra un importante impacto en los factores de estrés, se observa un incremento significativo en el porcentaje de personas que perciben un bajo nivel de bienestar y esto puede ser explicable debido al factor de presencialidad requerido en este sector. Aunque los sectores logística y financiero, no mostraron cambios importantes, el factor de estrés sigue estando presente de manera importante.

A pesar de que una gran parte de las actividades del **sector logística**, implican no estar en confinamiento y por tanto correr más riesgo de contagio, es un sector

que parece haber gestionado exitosamente **la preocupación de salud** en sus colaboradores, ya que **solo hubo un aumento de 2%** en este rubro. Es probable que las medidas de higiene y prevención que se estén tomando en este sector sean lo suficientemente adecuadas para disminuir el riesgo percibido por los empleados.

En el **sector financiero** la percepción de un bajo **nivel de bienestar** se ha mantenido estable. No obstante, **este riesgo continúa elevado** y es posible que lo prolongado del confinamiento, asociado con la necesidad de desarrollar el trabajo en casa y la falta de límites precisos entre las actividades laborales y las familiares, pudiera tener un impacto o deterioro significativo en los colaboradores a mediano plazo.

Dada la precariedad económica actual y el deterioro que están experimentando los colaboradores, el reto de las organizaciones respecto a su capital humano es **poner mayor énfasis y cuidado en el proceso de selección de personal que cumpla con perfiles más íntegros**. También consideramos importante que se planeen e implementen políticas para la mitigación de riesgos y comunicación que refuercen el hacer lo correcto en las organizaciones. Esto a mediano y largo plazo redundará en la prevención de la organización de exponerse a fraudes ocupacionales y a disminuir las tasas de rotación.

El segundo gran reto, es la adecuada **gestión del personal considerando el impacto en su comportamiento** generado por la duración de la pandemia por COVID-19.

Las empresas que hoy en día cuentan con el apoyo de sistemas inteligentes de selección, monitoreo y gestión del capital humano, como los que ofrece Intelab han obtenido grandes beneficios como el acompañamiento en distintas etapas, aportando información inmediata y valiosa que permite la selección de candidatos íntegros y con las competencias adecuadas; la gestión y seguimiento de sus colaboradores para detectar cambios en su conducta que pudiera poner en riesgo a la persona y a la empresa, así como generar estrategias basadas en las áreas de oportunidad del personal, para mejorar su desempeño y productividad.



**CONOCE CÓMO
ESTÁN TUS EMPLEADOS.**

CONTÁCTANOS

Tel: (55) 4169 5626

ventas@intelab.com.mx

www.intelab.com.mx

Monte Elbruz 124, 2do piso, Lomas de Chapultepec,
CDMX, 11000.
