



Julio 2017 - ISSN: 1988-7833

MEDICION DE VALORES EN EL SERVIDOR PÚBLICO DE TAMAULIPAS ANTE EL NUEVO SISTEMA NACIONAL ANTICORRUPCIÓN (SNA)

Dr. Jorge Alfredo Lera Mejía
Dr. José Antonio Serna Hinojosa
Dr. Roberto Fernando Ochoa García
Dr. Daniel Cantú Cervantes

Universidad Autónoma de Tamaulipas
Ciudad Victoria, Tamaulipas, México. Julio de 2017
jorgeleramejia@hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Jorge Alfredo Lera Mejía, José Antonio Serna Hinojosa, Roberto Fernando Ochoa García y Daniel Cantú Cervantes (2017): "Medición de valores en el servidor público de Tamaulipas ante el nuevo Sistema Nacional Anticorrupción (SNA)", Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (julio-septiembre 2017). En línea:
<http://www.eumed.net/rev/cccss/2017/03/anticorrupcion-tamaulipas.html>

RESUMEN:

La transparencia, rendición de cuentas, profesionalización y eficiencia del servicio público, se han convertido en nuevas herramientas para reforzar los valores morales del servidor público en la Nueva Gestión Pública (NGP). Este trabajo es un esfuerzo por conceptualizar la ética, moral, valores, corrupción, opacidad y como la falta de aplicación correcta de estos principios, conduce a la pérdida de confianza de la sociedad en los servidores público. El objetivo principal del estudio, fue investigar sobre la medición de los valores en el servidor público de Tamaulipas, conociendo la opinión de los tres niveles de funcionarios de gobierno de algunos conceptos fundamentales sobre moral y servicio. Para lograr la investigación, se revisó la literatura sobre corrupción en el gobierno y los mecanismos de medición, encontrando que existe gran vacío de información directa e indirecta, que defina puntualmente a la corrupción en México, y con mayor falta de datos a nivel estatal. Para suplir esta limitante se aplicó una encuesta de opinión/percepción, en 80 servidores públicos de la región centro de Tamaulipas que fue levantada al final del mes de octubre de 2010 y procesada e interpretada durante el mes de noviembre, para concluir con la presente publicación. Resalta que en la mayoría de servidores públicos de Tamaulipas, se tiene consenso de la importancia de los principios y valores del servicio, sin embargo existe cierto grado de descomposición moral al interior de las gestiones públicas, al notar en la percepción cierta tendencia hacia la opacidad, extorsión y soborno en las actividades públicas. Al final se presenta una lista de recomendaciones que los mismos entrevistados sugieren para mejorar esta labor en lo futuro.

Palabras clave: ética, moral, valores, servidor público, índice de medición, encuestas, corrupción, opacidad y transparencia.

ABSTRACT:

Transparency, accountability, professionalism and efficiency of public service have become new tools to strengthen the moral values of public servants in the New Public Management (NPM). This work is an effort to conceptualize the ethics, morals, values, corruption, opacity and the lack of proper application of these principles leads to loss of confidence of society in public servants. The main objective of the study was to investigate the measurement of values in the public servant of Tamaulipas, knowing the opinion of the three levels of government officials of some fundamental concepts of morality and service. To achieve the research, review the literature on corruption in government and mechanisms for measuring, finding that there is great lack of information directly and indirectly, to define time corruption in Mexico, and more lack of statewide data. To compensate for this limitation is a survey of opinion / perception, in 80 public servants from the central region of Tamaulipas, which was lifted at the end of October 2010 and processed and interpreted during the month of November, to conclude this publication. Notes that in most public servants Tamaulipas, we have consensus on the importance of the principles and values of service, however there is a degree of moral decay within the public administration, by noting the perceived tendency towards opacity , extortion and bribery in public activities. At the end is a list of recommendations that they interviewed suggest to improve this in the future.

Keywords: *ethics, morals, values, public servant, index measurement, surveys, corruption, opacity and transparency.*

ANTECEDENTES

Al llegar Enrique Peña Nieto a la presidencia de México (2012-2018), a la par de ofrecer doce reformas estructurales, ser presidente del empleo y demás promesas, se comprometió atacar el cáncer de más costo del país, la inseguridad, corrupción e impunidad. Después de todo un proceso jurídico legislativo, el gobierno indicó el lunes 18 de julio de 2016 que reafirmó su compromiso con la prevención y el combate de la corrupción, la transparencia y rendición de cuentas. Reconoció la suma de esfuerzos con la sociedad civil, academia, sector privado y legisladores, México cuenta, por primera vez en su historia, con un Sistema Nacional Anticorrupción (SNA).

El 27 de mayo de 2015 se publicó la reforma constitucional que creó el Sistema Nacional Anticorrupción, como instancia de coordinación entre autoridades de todos los órdenes del gobierno. En el Periodo Extraordinario de la LXII Legislatura, se aprobaron 7 paquetes de legislación secundaria para prevenir y combatir la corrupción:

Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción. Ley General de Responsabilidades Administrativas. Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación. Reformas a la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa. Reformas a la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República. Reformas al Código Penal Federal. Reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

LOS PILARES DEL SNA. La meta es que el SNA sea presidido por los ciudadanos y servirá a los ciudadanos. Crea instituciones fuertes y autónomas para prevenir y castigar la corrupción. Se eliminarán los trámites innecesarios y hará que las contrataciones y obras públicas se realicen con total transparencia.

SITUACIÓN DEL SNA AL 19 DE JULIO 2017. El 19 de julio México tendrá un Sistema Nacional Anticorrupción (SNA) con fallas estructurales: no tendrá fiscal anticorrupción ni se tendrán magistrados especializados ratificados, ni la totalidad de los sistemas locales estarán en funcionamiento. El plazo de ley para la entrada en vigor del SNA vencerá sin que se hayan concluido la instalación en los estados, puesto que hay entidades en las que ni siquiera han empezado con las reformas de ley, como Tabasco o Campeche, o que recién recibieron la iniciativa, como Chihuahua.

También hay estados en los que hay resistencia política a permitir la intervención de la sociedad civil, como ha sucedido en Coahuila, o se ha excluido a personajes incómodos, como se ha denunciado en Puebla. Además falta que se nombre al fiscal anticorrupción y la ratificación de los magistrados anticorrupción del Tribunal Federal.

TAMAULIPAS PROMULGA LA LEY ESTATAL ANTICORRUPCIÓN. El Congreso del Estado de Tamaulipas aprobó y expidió la Ley Estatal del Sistema Estatal Anticorrupción (SEA), con lo que se sumó en junio de 2017, a las entidades federativas que cumplirán con los tiempos Constitucionales (18 julio 2017) para disponer de las herramientas para combatir actos ilegales.

Además establecieron las formas en que se habrán de conformar los Comités de Participación Ciudadana y la designación del Coordinador Estatal, así como la titularidad de la Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción. Los Diputados de la LXIII Legislatura tamaulipeca aseguran que con esta normativa se acabará con las prácticas de impunidad en las instituciones y castigará como se merece a todo servidor público responsable de actos de corrupción.

En Tamaulipas fueron aprobadas, entre otras, la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa, Ley de Responsabilidades Administrativas, Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas así como la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Tamaulipas, en materia de combate a la corrupción.

En el caso de la designación del Fiscal Anticorrupción, los legisladores locales avalaron que sea mediante una convocatoria pública, será electo por el Pleno del Congreso, dependerá de la Procuraduría General de Justicia del Estado, pero dispondrá de un presupuesto autónomo. Este acto se cumplió el 6 de julio de 2017, al ser designado el abogado Javier Castro Ormaechea en sesión del Congreso. Rindió protesta ante el Congreso del Estado de Tamaulipas como Fiscal Especializado en Combate a la Corrupción, luego de un proceso de selección ante el Poder Legislativo.

La sociedad será la encargada de vigilar, prevenir y detectar los actos de corrupción, desde el Comité de Participación Ciudadana, integrado por cinco personas que serán electos por una Comisión de Selección, ambos órganos conformados con base a una convocatoria pública. El día 11 de julio, se tomó protesta a los siete integrantes, 4 hombres y 3 mujeres, de la Comisión de Selección. Además, resalta en esta nueva Ley, el Comité Coordinador Estatal, instancia encargada de la coordinación y eficacia del Sistema Estatal

Anticorrupción y que establecerá los mecanismos de coordinación entre sus integrantes y será presidido por un integrante del Comité de Participación Ciudadana.

Tamaulipas inicia una nueva historia en el fortalecimiento de sus instituciones, a partir de una supervisión más eficaz del uso y aplicación de recursos, así como de la forma de conducirse de los servidores públicos. Mediante esta nueva Ley, se podrá erradicar los vicios y las prácticas nocivas que suelen producirse en el anonimato y en el marco de la impunidad dentro de las instituciones públicas y se castigará a todo servidor público carente de ética y de vocación de servicio que resulte responsable de cualquier acto de corrupción. Se establece una estructura organizacional de combate a la corrupción, basada en un esquema eficiente de supervisión y fiscalización, en el que participarán la Auditoría Superior del Estado, el Tribunal de Justicia Administrativa, la Fiscalía Especializada, así como los órganos de control interno de las instituciones públicas, los cuales estarán orientados por el Comité Coordinador.

Con estos antecedentes de avances del Sistema Estatal Anticorrupción de Tamaulipas, es oportuno difundir y publicar el siguiente trabajo de investigación aplicada, que mide el grado de sensibilidad que los servidores públicos del estado aprecian e interpretan los valores morales. No bastan buenas leyes ni reglamentos, se debe partir de una mayor sensibilidad de los servidores públicos para encontrar una nueva mística de honradez.

I. INTRODUCCION Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Una acción eficaz para contrarrestar las prácticas incorrectas en la función pública, conocidas popularmente bajo el término de “corrupción”, requiere la aplicación sistemática de medidas de diversa naturaleza. Tales medidas incluyen los elementos educativos, coercitivos y sancionatorios que, debidamente complementados, permitirán minimizar las faltas a la ética en el servicio público.

La presente investigación constituye un intento de interpretación sobre el estado actual de los valores morales de los servidores públicos del estado de Tamaulipas. Para ello, se parte del repaso de la literatura especializada sobre la materia, así como la conceptualización de los diferentes términos relacionados con la corrupción en México y Tamaulipas.

Un primer problema que se identifica en esta materia, es la amplia gama de investigaciones tipo ensayo sobre la corrupción, pero la escasa oferta de estudios de caso estatales y regionales, y sobre estos, la nula existencia de información de tipo de investigación directa y de campo, que nos permita conocer la realidad de la corrupción en entidades como Tamaulipas.

Para ello, se repasan las recientes encuestas que se elaboran en el mundo y en México por Transparencia Internacional y su filial Transparencia Mexicana. En el caso de nuestro país, en fechas aún muy recientes se aplican prácticas de campo, para realizar estudios del tipo de percepción pública, para saber el grado de corrupción en México. La primer encuesta de percepción que aplicó Transparencia Mexicana fue en el año 2001.

A nivel regional y estatal, este tipo de estudios, al igual que otros del ITESM, solo relatan la tendencia sobre corrupción en las 32 entidades de México. No se conocen trabajos recientes, que traten el tema en forma particular al estado de Tamaulipas, y en especial sobre el grado de conocimiento de los valores morales del servicio público.

II. OBJETIVOS

1. General

- Estudiar la percepción sobre la corrupción y transparencia a través del conocimiento de los valores morales de los servidores públicos del estado de Tamaulipas.

2. Específicos

- Se propone investigar en forma particular la percepción sobre los valores de los servidores públicos del poder ejecutivo en la capital del estado de Tamaulipas.
- Repasar los conceptos sobre ética, moral, valores, corrupción, transparencia, indicadores e índices de corrupción y encuestas de opinión.
- Aplicar la medición sobre los valores de los servidores públicos a través de 80 entrevistas de opinión que se aplicarán en dependencias estatales.
- Interpretar las principales variables de opinión que expresan los servidores públicos entrevistados en forma que se conozcan algunas pautas de comportamiento.

3. Definición del Problema

“Los valores morales de los servidores públicos de Tamaulipas no son comprendidos por los propios servidores públicos ni por la sociedad en general ante la falta de instrumentos aplicados de medición y percepción”.

4. Preguntas de investigación

- a) ¿Como consideran los servidores públicos del estado de Tamaulipas a los valores morales del servicio público?
- b) ¿Cuánto aplican los servidores públicos de Tamaulipas los valores morales y el decálogo del servicio público?

- c) ¿Qué opinan los servidores públicos de Tamaulipas sobre los valores del servicio público de Tamaulipas en relación a otras regiones o países?
- d) ¿Cómo se considera la calidad en el servicio público de Tamaulipas y cual es la percepción entre las mujeres y hombres funcionarios?
- e) ¿Cuál es la percepción de los servidores públicos sobre las acciones que dañan la legitimidad del servicio público?

III. METODOLOGIA

La investigación será un estudio de caso, bajo el tipo de investigación aplicada en ciencias sociales y será descriptivo e inductivo, al contar con información directa e indirecta, proporcionada por las fuentes especializadas y de opinión de expertos en la materia, además de 80 entrevistas de campo aplicadas a la población focalizada.

La principal herramienta utilizada en esta investigación, fue la aplicación de 80 entrevistas de opinión a distintos servidores públicos de 9 dependencias del Gobierno del Estado de Tamaulipas (Secretaría de Desarrollo Económico, Desarrollo Rural, Agencia Ambiental, Vida Silvestre, Salud, Gobierno, Turismo, Finanzas y a la UAT). El diseño de la encuesta se basó en preguntas cerradas con 7 bloques de 6 preguntas cada uno, dando un total de 42 preguntas, con respuestas en escala de Likert, variando desde totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Adicionalmente se incluyó un 8º bloque con 2 preguntas de 7 ordenes de jerarquía c/u. Con ello se totalizó la encuesta con 56 preguntas de opinión.

La forma de selección de los entrevistados fue al azar, seleccionando servidores públicos del Ejecutivo del estado de Tamaulipas, en 9 distintas dependencias gubernamentales, incluyendo a la UAT, basado en los dos géneros (masculino y femenino), tres tipos de nivel escolar (básico, medio y superior), tres niveles de antigüedad laboral (0-3 años, 5 a 10, 15 o más), dos estados civiles (soltero o casado), tres niveles de puestos (base o sindical, medio superior y superior), así como edad del servidor, dependencia y Municipio.

Se dispuso de herramientas econométricas para llevar a cabo las correlaciones de las 80 encuestas, que ayuden a interpretar la situación actual de los servidores públicos con respecto a los valores. Las corridas econométricas, se apoyaron en el paquete *SPSS: Statistical Package for the Social Sciences* (<http://www.spss.com>).

Se procedió a complementar la percepción del servidor público seleccionado al azar en este estudio, la revisión de la literatura y la percepción del investigador-sujeto de estudio y así explorar aspectos relacionados a las costumbres y moralidad en el servicio público.

La complicación de elaborar una metodología que concretice diversos elementos que convergen con el planteamiento del objetivo de estudio y dada la subjetividad de la temática, la escala de actitudes surge como un referente para realizar este tipo de investigación. Por lo que se procedió a la determinación de conceptos morales y construir un instrumento basado en escalas likert para que después de validación permite explorar múltiples aspectos y situaciones asociadas a la moralidad en el funcionario público, obteniendo una información veraz y oportuna para el desarrollo de la investigación.

La secuencia metodológica para el desarrollo del estudio fue la siguiente:

- Aplicación de 80 encuestas de opinión
- Determinación de escalas de actitud
- Construcción y validación del instrumento

MUESTREO: Para la aplicación de la encuesta se considero un universo de empleados públicos del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado radicados en Victoria de 4,000; en los cuales no se incluyen los maestros (3,000) considerando que estos reúnen características diferentes y que tendrían que ser sujetos a otro estudio de investigación.

Considerando lo anterior, se realizaron 80 encuestas, lo cual de acuerdo a la formula de población y muestra corresponde a un 11 % de error aproximadamente.

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{4,000}{1 + (4,000 \times (0.11)^2)} = 80.9$$

Las escalas de calificaciones sumadas tipo Likert pertenecen a lo que hemos denominado ordinales. La escala de Likert mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. Se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem (Elejabarrieta, F. J. e Iñiguez, L., 1984). La escala se construye en función de una serie de ítems que reflejan una actitud positiva o negativa acerca de un estímulo o referente. Cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuesta:

- () Totalmente de acuerdo
- () De acuerdo
- () Ni de acuerdo ni en desacuerdo (indiferente)
- () En desacuerdo
- () Totalmente en desacuerdo

IV. MARCO CONCEPTUAL

1.1. Concepto de ética

En general, la ética puede ser definida como la disciplina filosófica que se ocupa del estudio, la regulación, la fundamentación y la orientación de la conducta humana, desde el punto de vista del bien y del mal.

1.2. Los preceptos morales

La ética se basa en preceptos morales aceptados y practicados mediante un acto de libre elección interior. Su propósito es señalar lo que se debe hacer y lo que se debe evitar. La rectitud moral depende de la obediencia a estos preceptos, pues éstos son los que ordenan o prohíben nuestras acciones. Ejemplos: Respetar la vida, Respetar lo ajeno, No mentir, No desear el mal a los demás, Cumplir los pactos y promesas

1.3. Los valores

A. Concepto:

Los valores son cualidades o modelos de comportamiento que pueden ser estimados y practicados, en procura del bien moral. Su esencialidad consiste en ser algo que vale; es decir, lo propio del valor es el valer. Si bien los valores pueden abstraerse y entenderse como realidades "en sí" (belleza, sinceridad, humildad, honradez, honestidad, justicia), en la vida práctica los identificamos encarnados o asociados con las acciones, las cosas y las personas. Los valores también pueden entenderse como "objetos" de preferencia o de elección, en la medida que afectan nuestra facultad estimativa que nos induce a preferirlos y elegimos. Frente a un valor siempre es posible identificar un antivalor. Veamos algunos ejemplos de valores y antivalores:

VALOR	ANTIVALOR
<ul style="list-style-type: none">• Honestidad• Prudencia• Sabiduría• Fortaleza• Valentía• Sinceridad• Justicia• Perdón• Verdad• Humildad• Altruismo• Aprecio	<ul style="list-style-type: none">• Deshonestidad• Imprudencia• Ignorancia• Debilidad• Cobardía• Hipocresía• Injusticia• Venganza• Falsedad• Soberbia• Egoísmo• Desprecio

B. Clasificación de los valores: Los valores pueden ordenarse en diferentes clases, según su naturaleza. Ejemplo:

Valores morales	Valores religiosos	Valores estéticos	Valores sociales
<ul style="list-style-type: none"> • Justicia • Prudencia • Humildad • Veracidad • Lealtad • Sabiduría • Tolerancia • Generosidad • Honestidad • Honradez • Respeto a la vida • Altruismo 	<ul style="list-style-type: none"> • Santidad • Piedad • Perdón • Castidad • Caridad • Amor al prójimo • Misericordia • Pureza • Pudor • Mansedumbre • Paciencia • Templanza 	<ul style="list-style-type: none"> • Belleza • Armonía • Elegancia 	<ul style="list-style-type: none"> • Urbanidad • Cortesía • Solidaridad • Amistad • Afabilidad • Civismo • Respeto • Decencia • Amabilidad • Éxito • Prestigio

C. Jerarquía de los valores: En general, las distintas clases de valores (morales, estéticos, sociales, vitales, espirituales) pueden ser ordenados jerárquicamente, considerando la importancia que éstos tienen para el desarrollo moral y espiritual de las personas. Veamos el siguiente ejemplo:

Valores Espirituales

- Amor; Paciencia; Sabiduría

Valores Morales

- Generosidad; Honradez; Tolerancia; Humildad

Valores Sociales

- Cortesía; Urbanidad; Amabilidad; Civismo

Valores Intelectuales

- Creatividad; Racionalidad; Inteligencia

Valores Estéticos

- Belleza; Armonía; Elegancia

Valores Vitales

- Vitalidad; Salud; Vigoridad

Valores Materiales

- Abundancia; Éxito; Riqueza

D. Los valores morales:

Son los que contribuyen a la realización del bien y a nuestra perfección moral. Se distinguen de otros valores que usualmente practicamos, como los sociales, por ejemplo, en que su práctica no depende de la obligación ni de la presión del medio social, sino únicamente de la conciencia ética. Por ejemplo, acciones solidarias como la cooperación y los aportes económicos para obras de bienestar social, pueden ser practicadas por razones distintas al deber moral, tales como: alcanzar una meta política, darse a conocer a la gente o cumplir una disposición legal.

2. Responsabilidad y conocimiento moral

2.1. Responsabilidad personal de nuestros actos

La moral es un asunto de libertad, y por eso decimos que toda persona es responsable de sus actos. Se entiende con ello que, salvo circunstancias de evidente perturbación mental o supresión de la libertad, el ser humano está facultado para tomar decisiones morales, y en consecuencia, es responsable tanto de sus decisiones como de los resultados de éstas. Las decisiones morales son, por lo tanto, fruto de la integridad moral de las personas, y por eso, antes que un servidor público obligado por las leyes y las normas del entorno laboral y administrativo, lo que requiere la Administración Pública son personas con integridad moral, capaces de hacer lo correcto sin necesidad de amenazas, sanciones o recompensas.

2.2. Determinación y conocimiento de nuestros actos

Las decisiones morales dependen de un previo conocimiento de lo que se va a hacer. Mientras que en el campo jurídico se dice que “nadie puede alegar desconocimiento de la ley”, en el plano moral sí es válido considerar el desconocimiento como causa de las faltas morales. Ello significa que, en muchos casos, la ignorancia es la causa de las conductas incorrectas y, por consiguiente, al analizar la responsabilidad de nuestros actos hay que considerar también si lo incorrecto se debe a la ignorancia o a un asunto plenamente consciente y deliberado.

3. Organización, moral y valores

3.1. La organización y sus valores

Toda organización posee sistemas de valores, creencias y modelos de comportamiento que conforman su identidad. Estos valores, creencias y modelos no pueden concebirse de modo aislado, pues están interconectados con los valores y pautas de conducta prevalecientes en la totalidad del sistema social del que se nutre la organización. Algunos ejemplos de valores organizacionales son los siguientes:

- Cortesía; Amabilidad; Respeto; Cooperación; Lealtad; Flexibilidad; Solidaridad; Sensibilidad social; Compromiso institucional; Excelencia; Compañerismo; Espíritu de servicio

3.2. La organización y su moral

La afirmación de que cada persona posee "su moral" vale también para las organizaciones sociales -públicas o privadas- en las que prevalecen criterios de acción y comportamiento que conforman su identidad y su sustento moral. La moral de la

organización consiste en los valores y principios a los que sus integrantes se adhieren libremente. Estos valores y principios tienen un nivel de coincidencia con la misión y los objetivos de la organización.

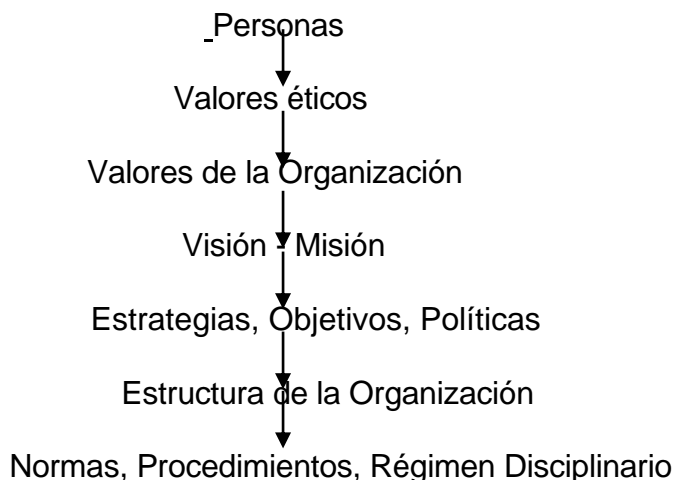
3. 3. La falsa moral en las organizaciones

Las organizaciones como las personas pueden hacer un mal uso de su libertad, y en virtud de esa libertad mal usada, interiorizar y llevar a la práctica ideas o pautas de conducta contrarias al deber ético. La consecuencia de esto es el ejercicio de una moral falsa, definida en procura de satisfacer deseos e intereses particulares y subjetivos. Estos deseos e intereses se relacionan principalmente con el abuso del poder y el afán desmesurado de riqueza. La falsa moral asume como válido el criterio clásico de que el fin justifica los medios. Para superar las desviaciones de la falsa moral, es necesario que la visión y misión de la organización estén inspiradas y orientadas por sólidos valores éticos.

3. 4. Dimensión humana de la organización

El convencimiento de que la base de toda organización es su gente, vista como personas libres y dignas de respeto, y no como simples instrumentos de producción, es el primer paso para desarrollar acciones de formación y promoción de valores. A partir de esta realidad humana tiene sentido todo lo demás: misión, objetivos, metas, estrategias, políticas y normalización.

Esquema de una organización centrada en las personas y los valores éticos



4. Importancia y dignidad del servidor público

El funcionario público tiene bajo su responsabilidad una misión de gran relevancia para la consecución del bien público. Contrario a lo que usualmente se opina, el funcionario público cumple un papel social de indiscutible trasfondo ético; sin su

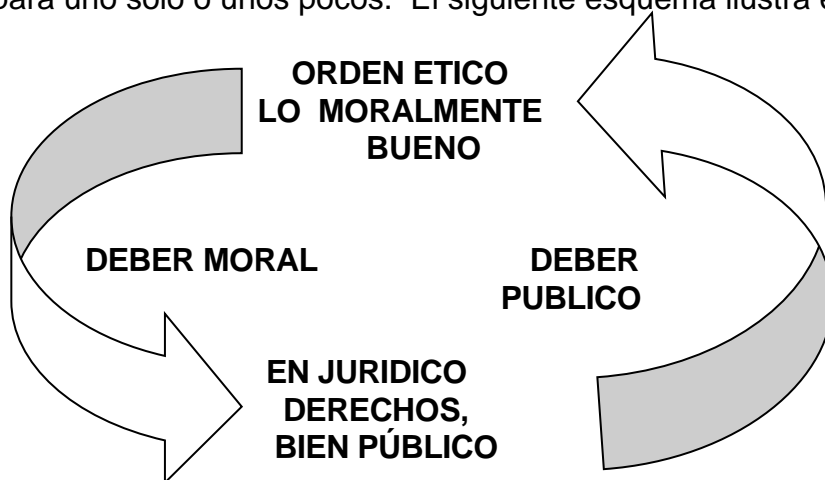
participación no es posible concretar en la práctica las políticas públicas orientadas a amparar los derechos de los diferentes sectores de la sociedad. Su valor ético se expresa en la acción de servicio eficiente y equitativo que debe brindar a los ciudadanos, independientemente de las razones ideológicas, económicas, religiosas y culturales. El fundamento ético de la labor del funcionario público ha sido debidamente tutelado por nuestra Constitución Política las cuales definen claramente sus límites y sus potestades, tal y como lo establece la *Ley General de la Administración Pública*.

5. El origen de las faltas a la ética pública

Dentro de una concepción democrática del poder político, el Estado tiene como misión el logro del bien común. Con ese propósito se crean las instituciones públicas con las correspondientes regulaciones que delimitan la libertad y el poder de los servidores públicos, en relación con los servicios que se les ha confiado. Estas regulaciones, en los diferentes servicios que brindan las instituciones del Estado, son las que hacen posible la consecución del bien público.

El fundamento de estas regulaciones es el *principio de legalidad*, según el cual, los funcionarios públicos sólo están autorizados para hacer lo que la ley les permite.

Para cumplir el principio de legalidad es necesario que los servidores públicos actúen bajo el criterio de libertad comprometida. Esto quiere decir que su libertad particular o individual debe someterse a las regulaciones legales establecidas en procura del bien común, pues de lo contrario su conducta se apartaría del público. De esta manera queda garantizado, mediante la ley, lo que es éticamente correcto para la mayoría y no para uno solo o unos pocos. El siguiente esquema ilustra esta relación.



Ante las regulaciones de que hablamos anteriormente, el funcionario público y el ciudadano en general, experimentan cierta limitación de su libertad individual. Ellos no pueden hacer lo que quieren para su bien privado exclusivamente, sino que deben actuar de conformidad con una ética, cuyo fin es el bien público. Esto genera también una fuerte tensión entre el bien privado (particular) y el bien público. Cuando hay omisión o violación

de las normas que procuran el bien común, se generan las faltas a la ética pública, lo que trae como consecuencia que el interés privado se imponga al interés público. Por esta razón, las acciones corruptas no son otra cosa que el resultado del predominio del interés privado (de uno solo o de unos pocos) sobre el interés de la mayoría (bien público).

La corrupción o las faltas a la ética pública es, por lo tanto, el resultado de un mal uso de la libertad que, al no estar debidamente orientada por el deber y los valores éticos, induce a los funcionarios y a los ciudadanos a violar u omitir las normas y principios que sustentan el bien público. En el primer caso, hay corrupción cuando los funcionarios aprovechan los márgenes de libertad que tienen en sus respectivas organizaciones y usan el poder y la autoridad, conferida por ley, en beneficio propio. La falta más común es la solicitud y aceptación de recompensas o pagos adicionales por sus servicios “*extorsión*”. En el segundo caso, la corrupción se manifiesta cuando los ciudadanos ejercen presión para obtener beneficios impropios o favores, por medio de recompensas que ofrecen a los funcionarios públicos “*soborno*”.

Las dos situaciones anteriores desnaturalizan el fin de la Administración Pública y provocan que los servicios públicos dejen de ser derechos y se conviertan en favores, por los que se exigen recompensas. La responsabilidad de los ciudadanos radica en que propician la corrupción, ya sea con sus actitudes intencionalmente tolerantes, o bien, con la incitación a que los funcionarios cometan las faltas o conductas inapropiadas, que a ambos les traería beneficios, aunque sea a un alto costo moral. Las diferencias entre bien público y bien privado pueden visualizarse mejor en siguiente esquema:

BIEN PRIVADO	BIEN PUBLICO
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Libertad individual ▪ Ausencia de compromiso social ▪ Individualismo / egoísmo ▪ “Moral” subjetiva ▪ Satisfacción de intereses subjetivos de individuos o grupos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Libertad compartida ▪ Compromiso social ▪ Solidaridad / altruismo ▪ Moral objetiva ▪ Satisfacción de intereses objetivos (bien público)

Por otra parte, es necesario considerar que las acciones corruptas responden a circunstancias sociales y, por consiguiente, no pueden entenderse como hechos aislados de las personas. Contrario a lo que frecuentemente se cree, la corrupción no depende exclusivamente de los actores individuales, sino más bien, de determinadas situaciones sociales que favorecen la realización de faltas a la ética pública. En general, puede decirse que las faltas a la ética pública son producto de dos factores básicos:

- La existencia de personas moralmente débiles y con tendencias a hacer lo incorrecto.

- La existencia de circunstancias administrativas, organizacionales y sociales que favorecen, toleran o inducen a la realización de acciones corruptas.

Como ejemplos de estas circunstancias, podemos mencionar los siguientes:

- La agilización de un servicio solicitado, haciendo uso de la influencia de amigos o parientes, se llega a tolerar como algo normal, desde el momento en que los usuarios experimentan que, por esta vía reciben una respuesta más rápida que la que recibirían si no utilizaran dicha influencia.
- La evasión o elusión de impuestos es fomentada, en algunos casos, por el mismo entramamiento burocrático de las instancias de recaudación tributaria. Al no existir una cultura de servicio al usuario, el contribuyente no tiene posibilidades de recibir un trato digno y un servicio eficiente, imponiéndosele más bien múltiples dificultades a la hora de cancelar sus impuestos.

6. Decálogo (Código de Ética) del servidor público

1. Salvaguardar en todo momento y en cada una de sus actuaciones, los intereses generales del Estado y en la preservación del patrimonio público.
2. Actuar con estricto apego a las leyes y a todas las demás normas e instrucciones que deben regir su comportamiento en la realización cabal de todas las tareas que tenga asignadas.
3. Dedicar todos sus esfuerzos para cumplir, con la máxima eficiencia y la más alta eficacia, la misión que le esté encomendada.
4. Realizar permanentemente actividades de superación personal y de colaboración en el mejoramiento institucional de la administración pública y, en particular, del organismo donde preste sus servicios.
5. Rehusar con firmeza inequívoca el mantenimiento de relaciones o de intereses, con personas u organizaciones, que sean incompatibles con sus cargos y con las atribuciones y funciones que le estén asignadas.
6. Proceder con objetividad e imparcialidad en todas las decisiones que le corresponda tomar y en los asuntos en los que deba intervenir.
7. Rechazar en cualquier caso y circunstancia y no solicitar jamás, ni para sí mismos ni para terceros, pagos, beneficios o privilegios en ocasión de los servicios que deba prestar.
8. Ajustar su conducta, de modo estricto y sin excepciones, a favor de la transparencia en la administración pública manteniendo la confidencialidad y reserva de información

en aquellos casos excepcionales cuya divulgación esté prohibida, por razones del superior interés público, de modo expreso y temporal.

9. Denunciar ante la autoridad competente y rechazar cualquier actividad contraria al correcto manejo de los fondos y del interés público.

10. Tratar a los ciudadanos y a los funcionarios públicos con absoluto respeto y con apego a la estricta legalidad, prestándole sus servicios y colaboración de manera eficiente, puntual y pertinente, sin abusar en modo alguno de la autoridad y atribuciones que le sean conferidas en ocasión del cargo que desempeñe.

V. TRANSPARENCIA Y CORRUPCION

En los últimos años, al concepto de *transparencia* se le complementa con la noción de su contrario, es decir, la *opacidad*. Este es un término nuevo que entró en el debate académico vía los estudios empíricos de transparencia presupuestaria (Hall y Yago, 2000) y el *Índice de Opacidad* realizado por la consultora Pricewaterhouse Coopers. Con este concepto se intenta describir aquellas instituciones que no hacen público sus formas de operar, que no informan a la gente sobre las decisiones que adoptan y los recursos que emplean en su funcionamiento.

En nuestro país, este término empieza a dominar la discusión política y académica sobre la forma en que se elabora, se clasifica y se distribuye el presupuesto federal (Guerrero y Hofbauer, 2003; Guerrero y Madrid, 2002).

El *concepto de transparencia* no se puede analizar sólo semánticamente. Este término está íntimamente ligado con los conceptos de ética, claridad, moral pública, honestidad, exposición e información entre otros, más aún cuando el responsable directo es el funcionario público.

Se puede observar que el término transparencia se relaciona opuesta y directamente con el *concepto de corrupción*. El concepto de corrupción también supone importantes problemas de definición. La corrupción es un fenómeno complejo con múltiples causas y efectos, que fluctúa desde el simple acto de un pago ilícito hasta el funcionamiento endémico del sistema económico y político.

El problema de la corrupción ha sido considerado no sólo como un problema estructural sino también moral y cultural.

Por consiguiente, el estudio de la corrupción ha sido multidisciplinario y disperso, y ha fluctuado desde los modelos teóricos universales hasta las descripciones detalladas de escándalos de corrupción individual.

En la literatura especializada existen varias definiciones de corrupción. Los investigadores de este fenómeno se han ocupado, en parte, en clasificar las diferentes formas de corrupción, con el objeto de hacer más operable este concepto y facilitar su análisis. Se ha establecido la diferencia entre corrupción “política” y corrupción “burocrática”. Otra clasificación muy general sobre corrupción distingue entre corrupción “funcional” y “disfuncional”. Algunas otras veces, el propósito ha sido relacionar el concepto de corrupción con otros fenómenos o procesos importantes. Por ejemplo, recientemente se ha incluido la lucha contra la corrupción como elemento clave en los procesos de democratización (Doing y Theobald 2000).

De acuerdo con esta distinción, el servicio público es ejercido por instituciones políticas (que hacen las normas) y por estructuras burocráticas (que ponen en práctica dichas normas). La autoridad pública es ejercida por funcionarios electos (políticos) y designados (burócratas) que desempeñan respectivamente funciones de creación y ejecución de políticas públicas. El uso indebido de un servicio y autoridad públicos en la formulación de políticas podría verse como corrupción política, y en la ejecución de dichas políticas como corrupción administrativa. Aunque no siempre es fácil distinguir la corrupción política de la administrativa, puede decirse que los actores principales de los actos corruptos son, en la primera, los políticos y, en la segunda, los burócratas.

Otra distinción se acuñó desde la perspectiva de las teorías del desarrollo, muy de moda en las décadas de los años sesenta y setenta. De acuerdo con esta clasificación, existen prácticas corruptas que pueden ayudar a las estructuras políticas y burocráticas a moverse (corrupción funcional) y otras que francamente obstaculizan y vulneran la gestión de los bienes públicos y la impartición de justicia (corrupción disfuncional).

En el debate actual, corrupción suele ser entendida en términos generales como “todo abuso de un poder público con fines privados” (Transparencia Internacional 1998: IV). Sin embargo, esta definición resulta tan amplia que es poco operable.

Entendida de esta manera, el término corrupción puede incluir una gran variedad de actos ilícitos, como el soborno, nepotismo, extorsión, fraude, tráfico de influencias, cohecho, favoritismo, lavado de dinero, etcétera. Más aún, no todas estas formas de corrupción son igualmente reconocidas y sancionadas en todas las sociedades del mundo. Lo que aquí pudiera ser un típico caso de nepotismo.

Optemos, pues, por el *soborno* y la *extorsión*, formas específicas pero comunes de corrupción en todo el país y en los tres niveles de gobierno. De acuerdo con el *Diccionario de la Lengua Española* en su edición de 1992 la extorsión es “la amenaza por parte de un funcionario público al ciudadano de una medida lesiva para éste si no realiza una contraprestación o pago irregular a beneficio del funcionario”. El soborno, por su parte, es “una suma de dinero u otro favor que se ofrece a una persona que ocupa una posición de poder o de autoridad pública, a fin de influir en sus puntos de vista o su comportamiento”.

En el contexto mexicano esta situación de corrupción suele ser descrita con la palabra “mordida”. En un estudio realizado en el 2001 por Transparencia Mexicana, sobre la percepción de los jefes de hogar sobre la corrupción en México, se pudo constatar que la mayor parte de la población asocia la palabra “mordida” con el acto de ofrecer dinero, o algún otro favor pecuniario, a funcionarios públicos para obtener un beneficio o una decisión favorable. Sin embargo, también es importante señalar que en dicho estudio se pudo observar que el 18.7% de los jefes de hogar entrevistados en el país (muestra estrictamente probabilística de 13,790 entrevistados) no identificaron corrupción con mordida. Es decir que una de cada cinco personas que declaró no haber tenido un acto de corrupción, sí ha dado mordida. Este es un dato importante que debería hacernos reflexionar sobre el grave problema de tolerancia que tenemos hacia la “pequeña” corrupción en México. El estudio de Transparencia Mexicana se puede consultar en: www.transparenciamexicana.org.mx

Instrumentos de Medición de la Corrupción

La importancia de desarrollar instrumentos que nos permitan saber el *nivel de corrupción o de transparencia* que guardan nuestras instituciones. Este no es un asunto menor, sobre todo si se considera la complejidad del asunto. La corrupción es difícil de medir.

Sin embargo, en los últimos años hemos sido testigos de la publicación de varios índices que intentan medir el nivel de corrupción, de opacidad o de transparencia de diferentes países en todo el mundo. Algunos de estos índices son:

- El *International Country Risk Guide* (ICRG), el cual se basa en encuestas de opinión de expertos y periodistas.
- El índice de *Business International* (BI), el cual se basa en una encuesta de opinión mundial y en el que se incluyen varios factores de riesgo comercial y político, incluyendo corrupción.
- El *Global Competitiveness Report Index* (GCRI), el cual se basa en una encuesta que involucra a mandos medios y directores de empresas en todo el mundo. Este índice reporta estimaciones de soborno en negocios internacionales.
- El *Índice de Percepción de la Corrupción* (IPC), el cual es publicado anualmente por Transparencia Internacional, la única ONG internacional dedicada al monitoreo y combate a la corrupción en el mundo. Este es un índice compuesto que se basa en varias encuestas de opinión realizadas por diferentes organizaciones privadas y entrevistas a analistas y expertos.

Indicadores

Los indicadores son parámetros de medición que reflejan el comportamiento observado de un fenómeno. Representan medidas sobre aspectos no directamente mensurables, como lo son muchas de las actividades y propósitos gubernamentales: salud, educación, bienestar social, etcétera. Formalmente hablando, los indicadores se

expresan en términos de ecuaciones, donde el número de la categoría observada es dividido entre el total del universo de referencia.

Índices

De igual manera se pueden construir índices que midan la incidencia del soborno en un país o sociedad determinada. Estos índices son contruidos a partir de indicadores técnicamente sencillos pero de difícil hechura dado el acceso a la información. Considérese, por ejemplo, el caso del *Índice de Corrupción y Buen Gobierno (ICBG)*, que creó Transparencia Mexicana. Este índice se contruyó a partir de un indicador que mide la extensión e incidencia del soborno en la gestión de servicios públicos en México. La fórmula para calcular el ICBG por servicio es la siguiente:

$$\text{ICBGs} = \text{Número de veces en los que un servicio se obtuvo con soborno (mordida)} \times 100$$

Número total de veces en los que se utilizó el mismo servicio

La fórmula para calcular el ICBG general (38 servicios) es:

$$\text{ICBGg} = \text{Número de veces en los que se dio mordida en los 38 servicios} \times 100$$

Número total de veces que se utilizaron los 38 servicios

Estos indicadores miden la incidencia del soborno en los 38 servicios públicos “críticos” previamente identificados por Transparencia Mexicana, a partir de pruebas piloto. Con base en los resultados de este indicador fue posible enlistar los servicios públicos en función de su propensión a ser obtenidos mediante sobornos. Más aún, diferenciando los resultados de este indicador por entidades federativas, Transparencia Mexicana ordenó los 32 estados de la República del más corrupto al menos corrupto, en función de este indicador.

VI. POR QUÉ MEDIR LA CORRUPCIÓN

Medir la corrupción constituye a la vez una quimera y una tentación irresistible. La corrupción es quizás el crimen menos reportado que existe. Un acto de corrupción es perpetrado generalmente con gran secrecía. Todas las partes involucradas en la transacción corrupta (el que da el soborno y el que lo recibe) están usualmente satisfechos con el resultado y reconocen las posibles consecuencias negativas que resultarían de revelar su propio papel en dicha conducta criminal, incluso si no se encuentran satisfechos.

Dada esa secrecía y los intereses comunes entre las partes involucradas, los niveles de corrupción son extremadamente difíciles de medir. No existe un indicador único y ampliamente aceptado que nos permita evaluar la dimensión del fenómeno de la corrupción.

Otro asunto abordado por organizaciones interesadas es el análisis de riesgo de inversión. En tanto que la corrupción es un fenómeno que puede distorsionar las oportunidades de mercado, empresarios e inversionistas son particularmente sensibles a este tipo de indicadores.

La corrupción, la falta de transparencia en las acciones de gobierno y, en suma, la falta de rendición de cuentas vulneran el tejido social de cualquier país. Los índices que miden los niveles de corrupción y transparencia pueden ser utilizados con gran provecho para fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas en nuestro país.

En gran medida, el interés que está teniendo este tema en el mundo se desencadenó cuando, en 1995, Transparencia Internacional publicó por primera vez su Índice de Percepción de la Corrupción. Año con año este índice ha provocado airados debates en todo el mundo.

VII. QUÉ PODEMOS MEDIR DE LA CORRUPCIÓN

Hacer operable la variable “nivel de corrupción” supone dos etapas:

1. Categorizar actos particulares de acuerdo con el “grado de corruptibilidad”, y
2. Medir la incidencia de los diferentes tipos o grados de corrupción.

A continuación se mencionan algunas tipologías que intentan captar la variación en el grado de corruptibilidad de acciones específicas. Heidenheimer (1970:26-28) propuso clasificar las acciones consideradas corruptas de acuerdo con el número y tipo de individuos que las consideren como tales. Una conducta que tanto las masas como la elite consideran corrupta es clasificada como “corrupción negra”. La “corrupción gris” consiste en actos que una minoría considera como corruptos pero que para una mayoría son ambivalentes. Finalmente, un acto es “corrupción blanca” si ni la elite ni las masas exigen un castigo para sus perpetradores.

Más recientemente, algunos economistas han ideado otro modo de clasificar la conducta corrupta, en este caso, de acuerdo con sus efectos en la economía (Shleifer y Vishny, 1993). En particular, sugieren que se distinga entre la “corrupción con robo” y la “corrupción sin robo”. La corrupción con robo ocurre, por ejemplo, cuando un individuo soborna a un funcionario público para obtener un contrato pero fracasa al manufacturar la obra final, que puede ser un puente seguro, un sistema de irrigación funcional o un servicio eficiente. Por otro lado, la corrupción sin robo ocurre cuando los que reciben la concesión pagan un soborno y fabrican el producto específico.

La elección de los indicadores de medición puede depender no sólo de la preferencia del investigador sino, más aún, de la disponibilidad y acceso a datos confiables, lo cual puede considerarse como el tercer obstáculo para un análisis sistemático de la corrupción.

Encuestas de opinión y entrevistas con expertos

Otra técnica de medición consiste en utilizar *encuestas de opinión y entrevistas con expertos*. El uso de encuestas y entrevistas elimina el problema de las diferencias en el procedimiento de registro, ya que el investigador puede diseñar el cuestionario, distribuirlo y agregar los datos crudos que desea explorar sin depender de terceros para la observación y el registro.

Por tanto, los datos obtenidos por medio de encuestas pueden ser más susceptibles de comparación que las mediciones derivadas de registros nacionales o de periódicos. Ésta es una ventaja nada despreciable cuando se está tratando con un concepto tan difícil de aprehender como es el de la corrupción.

Sin embargo, las mediciones basadas en encuestas enfrentan sus propios problemas de validez. A fin de recopilar criterios objetivos sobre la corrupción, uno puede preguntar a los entrevistados cuántas veces los han orillado al soborno los servidores públicos. Pero los entrevistados quizá no quieran proporcionar esa información por temor a incriminarse. Por consiguiente, las encuestas suelen registrar meras percepciones generales sobre la incidencia de la corrupción, pero pueden diferir de la realidad. En segundo lugar, las encuestas suelen tener un porcentaje de respuestas bajo, lo cual puede llevar a conclusiones incorrectas.

A quien aplicar las encuestas

Hasta ahora, ninguno de los instrumentos utilizados para medir la corrupción está exento de problemas metodológicos. En general, los índices de corrupción se construyen a partir de encuestas y entrevistas con expertos. La frontera más nueva con este tipo de técnica es encuestar a las partes involucradas en la corrupción directa y preguntarles acerca de los costos y ganancias privadas resultantes por el pago de sobornos para la obtención de servicios públicos. Por ejemplo, los estudios de diagnóstico en materia de gobernabilidad y anticorrupción instrumentados por el Banco Mundial incluyen tres tipos de encuestas llevadas a cabo de manera simultánea, las cuales se centran en funcionarios públicos, hogares y empresarios:

a) Encuesta de funcionarios públicos. El propósito de esta encuesta es comprender los determinantes institucionales específicos de la corrupción, discreción e informalidad, desempeño y gobernabilidad de las organizaciones públicas.

b) Encuesta empresarial. Esta encuesta estudia el medio ambiente empresarial y pone especial énfasis en los efectos de la gobernabilidad del sector público y la corrupción en el desarrollo del sector privado.

c) Encuesta sobre hogares. El propósito de esta encuesta es capturar las experiencias y percepciones de todos los días de los ciudadanos respecto a la corrupción tanto en el sector público como en el privado.

La meta no es realizar un diagnóstico profundo, sino un medio para desarrollar programas de combate a la corrupción que se enfoquen en la reforma y la acción colectiva. Sin embargo, todas estas encuestas necesitan ser aplicadas con regularidad si es que se desea medir el progreso. A pesar de estas innovaciones en las técnicas de encuesta para medir la corrupción, nos seguimos moviendo en el terreno de la subjetividad de los informantes.

VIII. CÓMO MEDIR LA CORRUPCIÓN

Se puede hacer una distinción entre indicadores e índices. Para efectos de mantener la misma lógica de argumentación, esta sección discute, por un lado, los componentes de los indicadores y las encuestas de corrupción y, por otro, de los índices de corrupción.

I. La construcción de indicadores de corrupción.

Los indicadores no pueden ser instrumentos de medición universal. Dependiendo de la necesidad que se quiera cubrir, los indicadores deben diseñarse de una manera o de otra. Por ejemplo, para una compañía interesada en realizar inversiones en varios países, la opinión de los hombres de negocios sobre la frecuencia en que ocurren los sobornos puede ser mucho más relevante que la percepción reportada por el común de la gente.

A su vez, para un economista interesado en estudiar el impacto de la corrupción en la economía de una sociedad determinada, la opinión exclusiva de los hombres de negocios pudiera ser demasiado limitada.

Por tanto, cabe preguntarse qué queremos de un indicador sobre corrupción. Existen una serie de cualidades que deberían tomarse en cuenta para construir indicadores de este tipo. En general un buen índice de corrupción debe ser:

• Válido • Confiable • Preciso

Existen indicadores subjetivos que intentan medir *percepciones* y otros igualmente subjetivos pero que intentan medir *experiencias*.

a) Indicadores basados en percepciones

La mayor parte del trabajo empírico reciente sobre corrupción se basa en uno o más indicadores que miden percepciones de corrupción. Este tipo de indicadores está basado en encuestas que incluyen preguntas del tipo: “¿qué tan corrupto es su país, 1-10?” o en entrevistas a “expertos”, en las que se pregunta su opinión acerca de los niveles de corrupción en un país o en una región determinada. Generalmente estos indicadores son válidos y confiables, pero pueden no ser ni exactos ni precisos.

Indicadores de este tipo son generalmente producidos por empresas interesadas en la medición del riesgo de inversión, como la Standard and Poor's DRI y la Political and Risk Services.

Existen serios problemas de precisión con los indicadores basados en percepciones. En primer lugar, la percepción general sobre la corrupción puede no coincidir con el nivel real, lo cual puede reflejarse en una poca sensibilidad hacia las políticas de combate a la corrupción instrumentadas por las autoridades responsables. También, existe el problema de que los índices basados en percepciones son de carácter endógeno.

b) Indicadores basados en experiencias

Este tipo de indicadores se basan en la experiencia de los informantes sobre casos de corrupción. Su validez y precisión dependen del tipo de preguntas formuladas en las encuestas. Su nivel de confiabilidad y exactitud depende de la forma en cómo son aplicadas las encuestas. En general, los indicadores basados en experiencias ofrecen mejores oportunidades para realizar estudios comparativos.

Este tipo de indicadores resuelven muchos de los problemas asociados a los indicadores basados en percepciones. La experiencia nos puede decir de manera más acertada cuáles son los niveles reales de corrupción y, en principio, no está influenciada por el efecto que tienen los medios de comunicación.

Sin embargo, como en el caso de los indicadores basados en percepciones, los indicadores basados en experiencias a veces adolecen de preguntas imprecisas que les restan capacidad de medición. Preguntas del tipo: "de una escala del 1 al 10, ¿qué tan frecuente has tenido que pagar sobornos?" están sujetas a los juicios individuales de los encuestados sobre qué significa la palabra "frecuente". No obstante, preguntar acerca de la propia experiencia de los encuestados mejora el nivel de exactitud de los índices de corrupción.

En 2001, 2003, 2005 y 2007, Transparencia Mexicana realizó otro esfuerzo por medir la corrupción con base en un indicador basado en experiencia: el *Índice de Corrupción y Buen Gobierno (ICBG)*. Como ya se apuntó arriba, este indicador intenta medir la incidencia del soborno en servicios públicos ofrecidos por los tres niveles de gobierno en México y por particulares (Transparencia, 2001). Para construir este indicador, se llevó a cabo una encuesta en el país que incluyó 13,790 informantes.

Los actos de corrupción fueron registrados cuando el entrevistado declaró haber pagado algún soborno ("mordida") a cambio de un servicio público. Para medir las experiencias con los 38 diferentes servicios, previamente identificados, se preguntó con base en la temporalidad con la que se realizan cada uno de ellos. Las alternativas de respuesta que se ofrecieron fueron: "últimos 12 meses", "últimos seis meses", "mes anterior", "semana anterior", "alguna vez". Aquí también se aplican los inconvenientes

metodológicos apuntados arriba. La disparidad en las alternativas de respuesta son poco consistentes y eso, seguramente, alteró resultados. No obstante, en este caso cabe la posibilidad de considerar que las alternativas de respuesta se dieron tomando en cuenta los periodos en que los trámites para gestionar los servicios públicos se tienen que llevar a cabo.

Quizá el indicador de Transparencia Mexicana sea hasta ahora el mejor diseñado. En relación con los atributos que deberían tener los indicadores de corrupción enlistados arriba, se puede decir lo siguiente del ICBG:

- **Válido.** Éste es quizás el aspecto más discutible del ICBG. Tiene problemas de validez.
- **Confiable.** El ICBG se creó con una muestra estrictamente probabilística y el margen de error para resultados nacionales es menor del 1%. Además, se contó con supervisión externa adicional, lo que lo hace un indicador altamente confiable.
- **Preciso.** Definiciones precisas, como el uso de la palabra “mordida” que designa un tipo muy específico de corrupción en todo México, hacen que los errores debidos a la ambigüedad del lenguaje, característicos de otros indicadores, no se presenten en el ICBG.

II. La construcción de índices de corrupción

Lo anterior ha sido en cuanto a los aspectos metodológicos de los indicadores y las encuestas de las que se nutren. Cabe señalar algunas particularidades de los índices de corrupción. ¿Cómo se construyen? Para simplificar la exposición considérese el ejemplo del *Índice de Percepción de la Corrupción* de Transparencia Internacional.

El IPC es el indicador cuantitativo más amplio y asequible sobre corrupción, en el que se enlistan numerosos países. El índice fue elaborado por un equipo de investigadores de la Universidad de Gotinga, encabezado por Johann Lambsdorff. El IPC determina el grado en que, supuestamente, los servidores públicos y los políticos aceptan sobornos, reciben pagos ilícitos, desfalcan fondos públicos y cometen delitos similares.

El índice clasifica a los países en una escala de 10 a 0, de acuerdo con el nivel de corrupción percibido. Una calificación de 10 indica un país totalmente honesto, mientras que una clasificación de cero indica que el país es percibido completamente corrupto.

El IPC de 2001 comprende 91 países. Se basa en 14 escrutinios y encuestas diferentes ejecutadas por siete organizaciones independientes —no por la misma

Transparencia Internacional (TI). Estas encuestas no sólo tienen que ver con corrupción, sino que cubren una serie de puntos relevantes para el desarrollo económico y confianza para llevar a cabo negocios.

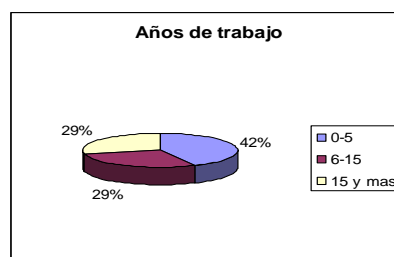
De acuerdo con TI, ninguna de estas fuentes combina un muestreo suficientemente amplio con una metodología convincente como para obtener resultados confiables y comparables. Por consiguiente, TI ha optado por un índice mixto como el medio más firme estadísticamente para medir las percepciones de corrupción. Cada una de las encuestas utilizadas para construir el IPC usa diferentes muestreos y metodologías. La definición del término corrupción también varía de encuesta a encuesta.

IX. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE OPINION EN LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GOBIERNO ESTATAL DE TAMAULIPAS

Tabla de frecuencia

Años de trabajo:				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 0-5 años	34	42.5	42.5	42.5
6 - 15 años	23	28.8	28.8	71.3
15 y mas	23	28.8	28.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

De las 80 personas encuestadas se obtuvo que el 42% lleva trabajando entre 0-5 años, el 29% entre 6 y 15 años y el 29% más de 15 años.



Edad del servidor:				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 16-30	18	22.5	22.5	22.5
31-40	27	33.8	33.8	56.3
41 y mas	35	43.8	43.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sexo:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	45	56.3	56.3	56.3
	Femenino	35	43.8	43.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nivel de escolaridad:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Básica	3	3.8	3.8	3.8
	Media Superior	12	15.0	15.0	18.8
	Superior y Posgrado	65	81.3	81.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Estado Civil:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casado	55	68.8	68.8	68.8
	Soltero	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nivel de Puesto:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sindicalizado o Base	39	48.8	48.8	48.8
	Medio superior (Depto./Director)	28	35.0	35.0	83.8
	Superior (Dir.Gral)	7	8.8	8.8	92.5
	Por contrato	6	7.5	7.5	100.0

		Nivel de Puesto:			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sindicalizado o Base	39	48.8	48.8	48.8
	Medio superior (Depto./Director)	28	35.0	35.0	83.8
	Superior (Dir.Gral)	7	8.8	8.8	92.5
	Por contrato	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X. ESTUDIO DE CASO DE MEDICION DEL NIVEL DE PUESTOS EN LA CAPITAL DEL ESTADO (CORRUPCIÓN DE BAJO Y ALTO NIVEL)

Objetivo

Este capítulo se enfocará en los valores de los servidores públicos del gobierno de Tamaulipas que laboran en la Capital del Estado, la corrupción, tanto en el sentido formal como en el informal, y su relación con otra actividad delictiva.

Resultados esperados:

- Explicar lo que es la corrupción oficial y proporcionar ejemplos.
- Explicar lo que es la corrupción de bajo nivel y proporcionar ejemplos.
- Comprender cómo la tolerancia a la corrupción de bajo nivel o cotidiana puede resultar en la corrupción oficial más extendida.

Importancia: La relación que normalmente existe entre el delito y la corrupción, también es importante reconocer que la corrupción de un tipo más informal empieza en niveles relativamente bajos. Varios tipos de sobornos y engaños que permiten que los corruptores (quienquiera que estos sean) obtengan una ventaja injusta o esquiven las reglas y las leyes, son formas de corrupción. Es la aceptación y por supuesto la participación en estas formas de corrupción de nivel más bajo las que proporcionan una racionalización y el ambiente receptivo para la corrupción de nivel más alto.

Contenido: Existen dos tipos de corrupción:

- 1) la corrupción de alto nivel o corrupción oficial, y
- 2) la corrupción de bajo nivel o corrupción cotidiana. Ambas tienen consecuencias negativas para la sociedad.

CONSIDERACIONES

I. Las decisiones de los servidores públicos del Poder Ejecutivo estatal de Tamaulipas, influyen de forma directa en la vida de los 3.5 millones de ciudadanos del estado, elevando o disminuyendo su calidad de vida; y no sólo en el presente, sino también benefician o perjudican a generaciones posteriores.

II. Entre los principales factores que afectan la actuación de los servidores públicos están: un bajo nivel de calidad en competencias del servidor público, la falta de una cultura ética y la corrupción.

III. Estos factores afectan a la ciudadanía, la calidad y productividad de las dependencias, generan una mala imagen del gobierno y redundan en incumplimiento de planes de trabajo, falta de resultados o incluso en algunos casos resultados contraproducentes.

IV. Nivel de calidad. Muchas personas en el sector público no tienen el perfil ideal de conocimientos, habilidades y ético que requieren sus funciones; y muchos de los recién ingresados desconocen las funciones, procedimientos y procesos administrativos que las actividades requieren.

V. Falta de Cultura Ética. El costo económico, político y social que afecta a los gobiernos en general se debe en gran parte a la falta de una cultura basada en principios éticos, a los cuales se les devalúa por confundirlos como moralistas y por la creencia de considerarlos poco prácticos y aplicables a las actividades del Gobierno.

VI. Corrupción. Del latín *corrumpere* “alterar la forma de una cosa” o “echar a perder, depravar, dañar, pudrir”. Tan solo la definición nos permite entender como la corrupción altera, echa a perder y daña juntamente a sociedad y gobierno.

VII. Una cultura ética en el gobierno es un signo distintivo de los gobiernos con mayor índice de confianza y los países con mejor calidad de vida.

VIII. Existen Estudios diversos y estadísticas como el Índice de Corrupción y Buen Gobierno (ICBG) de Transparencia Internacional Capítulo Mexicano que mide la percepción de jefes de hogar sobre los servicios públicos ofrecidos por los tres niveles de gobierno o el Índice de la percepción de la corrupción de las empresas en México del ITESM, que encuesta a casi 4,000 empresas de los 32 estados del país o Encuesta del Programa Gobierno Abierto y Participativo Federal del 2001 (ITESM/WBI); por citar solo algunos; que reflejan el impacto de la corrupción este problema y sus grandes repercusiones; en el gobierno, la economía y la sociedad.

IX. De acuerdo a Transparencia Mexicana y al Índice Nacional de Corrupción y Buen Gobierno (ICBG), Tamaulipas ocupa el lugar 25 entre los 32 estados del país con mayor corrupción, datos de la Encuesta de 2007. Fuente: www.transparenciamexicana.org.mx.

X. A la pregunta expresa de nuestra Encuesta: ¿es grave el problema de la corrupción en Tamaulipas? La respuesta obtenida de los encuestados es “Sí”, para el 54.1% de los encuestados es Muy Grave”.

CONCEPTO CLAVE: CORRUPCIÓN OFICIAL

Corrupción oficial: de acuerdo con la ley, la corrupción es la violación de un empleo o deber oficial, responsabilidad pública o puesto de confianza para un beneficio personal (por ejemplo, solicitar dinero, favores, trato especial u otras posesiones materiales). En los lugares donde se otorga poder, hay posibilidades para que exista la corrupción, el uso indebido y abusos. Por ejemplo, los sobornos a funcionarios públicos permiten que grupos delictivos organizados operen con impunidad. Los incentivos que pueden ser ofrecidos a servidores públicos relativamente mal pagados debilitan los esfuerzos de las autoridades para combatir el crimen organizado.

Corrupción de: / Consecuencias para la Calidad de Vida

Corrupción de:	Consecuencias en la calidad de vida
Policías	<ul style="list-style-type: none"> • Desconfianza en la policía • Considerar a la policía incompetente • Se amenaza la seguridad pública
Sistema judicial	<ul style="list-style-type: none"> • Trato injusto a los acusados • Debilita la confianza pública en la justicia
Representantes bancarios	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de dinero
Inspectores de aduanas	<ul style="list-style-type: none"> • Entrada de contrabando al país
Proceso de licitación de construcción	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo deficiente • Peligro para el público

LA CORRUPCIÓN EN MÉXICO

En el Índice de Percepción de la Corrupción de 2007 (extraído de estudios de Transparencia Internacional), México clasificó 72 entre los 179 países incluidos en cuanto a la cantidad de corrupción que se percibe que existe. En una escala del 1 (más corrupto) al 10 (menos corrupto), la puntuación de México fue de solo 3.5. Esto significa que México tiene mucho trabajo que hacer para aumentar la confianza de sus ciudadanos en las instituciones.

Desde que el Partido Acción Nacional asumió la Presidencia de la República, los índices de corrupción en México se incrementaron y la transparencia se fue a pique, señalan organismos no gubernamentales. Los mecanismos para combatir la corrupción y garantizar la rendición de cuentas no son eficaces. Por el contrario, las entidades responsables son omisas y la corrupción se convierte en un “fenómeno estructural”.

Desde 2001, el primer año de gobierno de Vicente Fox, la corrupción en México se ha venido incrementando. Según el Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) de la organización Transparencia Internacional, desde que el Partido de Acción Nacional (PAN) llegó al poder, México ha reducido su puntaje de 3.7 en 2001 a 3.1 en 2010.

El estudio fue aplicado en 180 países, con una escala de 1 a 10, donde 1 es el mayor nivel de corrupción. México nunca ha alcanzado siquiera el seis. En la evaluación de 2009, el país bajó 17 lugares de la última posición que obtuvo en 2008. A nivel mundial alcanzó el lugar 89. El 26 de octubre de 2010, se dio a conocer a nivel mundial el más reciente Índice de Percepción de la Corrupción (IPC). En nuestro País tuvo escasa difusión, seguramente por los resultados que muestra”. En esta ocasión los tres países mejor evaluados fueron Dinamarca, Nueva Zelanda y Singapur con 9.3; y los peores: Somalia con 1.1, Myanmar y Afganistán, con 1.4. México se ubicó en el número 98 de los 176 países, con una calificación de 3.1”. *Estos significa que vamos como los cangrejos: Lugares desde 2001 a 2010: 3.7 (2001); 3.5 (2007); 3.3 (2009) y 3.1 (2010).*

De acuerdo con datos del Banco Mundial, los actos de corrupción le cuestan a México 60 mil millones de dólares anuales o el equivalente a cuatro veces los ingresos por exportaciones petroleras, lo que representa el 9% del Producto Interno Bruto (PIB).

Del año 2000 al 2005, la Secretaría de la Función Pública (SFP) inició un promedio 89 averiguaciones previas por casos relacionados con la corrupción. La mayoría de los casos se definen como cargos muy menores.

De este modo, el 48.8 por ciento de las investigaciones se deduce que se trata de negligencias administrativas. El 35.5 por ciento de los casos se refieren a violaciones de normativa presupuestal, y el 8.8 por ciento a violaciones de procedimientos de contratación, adquisiciones y licitación.

El 5 por ciento corresponde a abuso de autoridad y sólo el 1.5 por ciento, a corrupción: “Según la Secretaría de la Función Pública tenemos un país de 1.5 por ciento de funcionarios públicos corruptos y el 80 por ciento de funcionarios descuidados”. Por lo que se califica de contradictoria esta visión frente al IPC de Transparencia Internacional, donde Indicadores internacionales arrojan que una tercera parte de los mexicanos desconfían de las estrategias de combate a la corrupción, mientras que el 28 por ciento cree que el gobierno está coludido.

LA CORRUPCIÓN EN TAMAULIPAS

Tamaulipas es una entidad que lleva cierto retroceso en los niveles de corrupción, de acuerdo a la Encuesta de Transparencia Mexicana y al Índice Nacional de Corrupción y Buen Gobierno (ICBG) (2007) (ver cuadro anexo). Considerando los datos arrojados por la encuesta del año 2007, el lugar que ocupó Tamaulipas en la escala nacional, fue el lugar 25 de 32 entidades registradas. Esto significa que Tamaulipas ocupa uno de los estados de la República con mayores índices de corrupción.

Esta situación según la encuesta de Transparencia Mexicana (2007), registra un empeoramiento de los registros en Tamaulipas, al pasar de un promedio de 6.3 en el año 2001, a una media de 5.1 (2003), 6.8 (2005) y 9.2 (2007). Situando a Tamaulipas en cifras cercanas a la media nacional, que fue de 10.6 (2001), 8.5 (2003), 10.1 (2005) y 10.0 (2007).

Esto significa que Las decisiones de los servidores públicos del Poder Ejecutivo estatal de Tamaulipas, influyen de forma directa en la vida de los 3.5 millones de ciudadanos del estado, elevando o disminuyendo su calidad de vida; y no sólo en el presente, sino también benefician o perjudican a generaciones posteriores. Esta afirmación se basa en la percepción del ciudadano tamaulipeco que a la pregunta expresa de nuestra Encuesta: ¿es grave el problema de la corrupción en Tamaulipas? La respuesta obtenida de los encuestados es “Sí”, para el 54.1% de los encuestados es Muy Grave”.

Ejemplo de un caso de corrupción identificado por nuestro equipo de trabajo en la Capital del Estado de Tamaulipas. Vendedores ambulantes de la ciudad operan ilegalmente: Un líder del gobierno municipal negó las acusaciones de que los inspectores de la ciudad aceptaban sobornos de vendedores ambulantes sin licencia a cambio de que los dejaran continuar trabajando. Los comerciantes de la CANACO que operan en Victoria, acusaron a los inspectores de tomar dinero de ambulantes.

Algunas de las teorías rescatadas sobre el nivel del puesto, señalan que:

La "alta corrupción", o corrupción en las altas esferas es imposible en un país donde la autoridad del Estado emana de la figura del gobernante. Estos gobernantes pueden carecer de legitimidad, pero no pueden ser corruptos. El gobernante y el Estado se encuentran en estrecha relación. La "corrupción en los niveles más bajos" puede ocurrir cuando los funcionarios se enriquecen tanto a expensas de los gobernantes como de los ciudadanos, si bien el propio gobernante es ajeno a ello. Al observar conductas "cleptocráticas" en las altas esferas, los funcionarios de menor rango buscan una participación y sólo se ven limitados por la inquietud del gobernante ante la posibilidad de perder una porción del botín. Los sobornos pagados a los gobernantes constituyen un síntoma más profundo que afecta a la legitimidad política.

Las investigaciones sugieren que la disposición del empleado hacia la corrupción no depende solamente del salario; más bien, las actitudes éticas, el miedo a ser

capturado y la presencia o ausencia de la llamada "calidad burocrática" (la satisfacción de los funcionarios públicos con sus carreras y perspectivas) son también relevantes. Por esta razón, ha sido difícil determinar un "incentivo salarial" para reducir la corrupción. [...] se ha observado que los altos funcionarios obtienen más de lo que necesitan a través de la corrupción, por lo tanto un salario elevado no necesariamente contrarresta su avaricia (Shand y Sohail, 2000: 125).

Los empleados de confianza contratados como eventuales por honorarios son cada vez más numerosos en el sector público de Tamaulipas. Su presencia obedece a las restricciones presupuestales del sector. Por una parte se ahorran cuantiosos recursos en prestaciones tales como seguro social, vivienda, vacaciones y particularmente liquidaciones y pensiones. Por otra parte, conforme a los dogmas del neoliberalismo, no es apropiado que los trabajadores, especialmente los del sector público, se sientan demasiado seguros en sus plazas, ya que la falta de competencia redundaría en una pérdida de eficiencia (Wiesner 1997: 127ss).

XI. PRINCIPALES DATOS ARROJADOS EN LA ENCUESTA DE OPINION: ESTUDIO DE CASO DEL COMPORTAMIENTO DE ACUERDO AL NIVEL DE PUESTO

En este estudio, se atendió el caso del nivel de puesto de los servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Tamaulipas, seleccionándose los ubicados en la capital de Tamaulipas, y se aplicó una encuesta de opinión a 80 servidores públicos, de distintos niveles de puesto: sindicalizados, contrato (extraordinario), jefes de departamento, directores de área y directores generales.

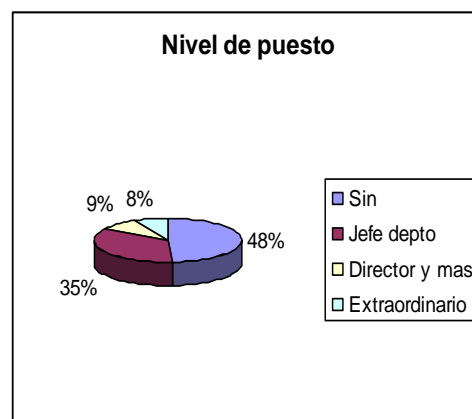
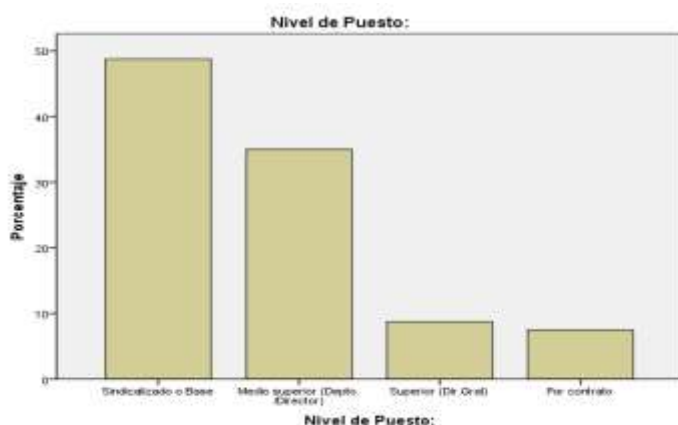
Para lograr encontrar algunos indicadores se aplicaron 80 encuestas en 55 servidores públicos hombres y 45 mujeres.

Del nivel de servidores sindicalizados, fueron entrevistados 39 personas, de las cuales 19 tenían laborando entre 0 y 15 años; 6 de 6 a 15 años; y 14 entre 15 años y más. En el caso de contrato (extraordinario), se entrevistaron 6 personas. Entre jefes de departamento y directores de área, se ubicaron 28 servidores, siendo 3 con 3 a 15 años; 2 de 6 a 15 años y 2 con más de 15 años de labores en el gobierno. Por último, los directores generales entrevistados fueron 7, 3 con menos de 15 años, 2 entre 6 y 15 años y 2 con más de 15 años.

Concretamente el 48% de los entrevistados comprenden el segmento de trabajadores sindicalizados, 35% jefes de departamento y directores de área, 9% directores generales y 8% trabajadores de contrato.

Personas encuestadas por nivel de puesto y antigüedad

	Sindicalizado	Director y Jefe Departamento	Director General	Extraordinario
Nivel de puesto	39	28	7	6
	19 de 0-15 años 6 de 6-15 años 14 de 15 y más Total 39	17 de 0-15 años 14 de 6-15 años 7 de 15 y más Total 28	3 de 0-15 años 2 de 6-15 años 2 de 15 y más Total 7	5 de 0-15 años 1 de 6-15 años 0 de 15 y más Total 6



De acuerdo a la edad de los funcionarios entrevistados, 18 personas están en el rango de 16 a 30 años, 27 entre 31 y 40 años, y 35 de 41 años a más. De acuerdo al sexo de entrevistados, las mujeres ocupan mas cargos de nivel intermedio y los hombres de mayor rango y sindicalizados.

Edad y nivel de puesto

	16-30 años	31-40 años	41 y mas
Edad	10 sind. 6 jefe dpto. 0 Dir. 2 extraord. Total 18	12 sind 10 jefe dpto. 2 Dir. 3 extraord Total 27	17 sind 12 jefe dpto. 5 Dir. 6 extraord Total 35

Nivel de puesto y sexo de personas encuestadas

	Sindicalizado	Director y Jefe Departamento	Director General	Extraordinario
Nivel de puesto	20 Hombres 18 mujeres Total 39	16 Hombres 13 mujeres Total 28	6 Hombres 1 mujer Total 7	4 Hombres 2 mujeres Total 6

Observando el nivel de puesto en relación con escolaridad de los entrevistados, tenemos que de 39 sindicalizados, 3 personas tienen estudios básicos, 7 medios, y 29 superior o más. Entre los directores de área y departamentos, de 28 personas, 4 tienen estudios medios y 24 superior o más. Los directores generales, los 7 entrevistados cuentan con estudios superiores. Finalmente, los trabajadores de contrato o extraordinario, de 6 personas 1 cuenta con estudios medios y 5 superiores.

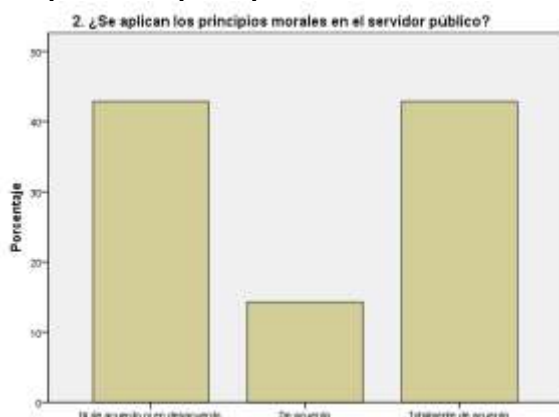
Nivel de puesto y Escolaridad

	Sindicalizado	Director y Jefe Departamento.	Director General	Extraordinario
Nivel de puesto	3 básica 7 media 29 superior y más Total 39	0 básica 4 media 24 superior y más Total 28	0 básica 0 media 7 superior y más Total 7	0 básica 1 media 5 superior y más Total 6

Estudio de caso: RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE OPINION

Nivel Servidores Públicos: A) DIRECTORES GENERALES (7):

Bloque 1. Los principios morales del servidor público (1 a 6):



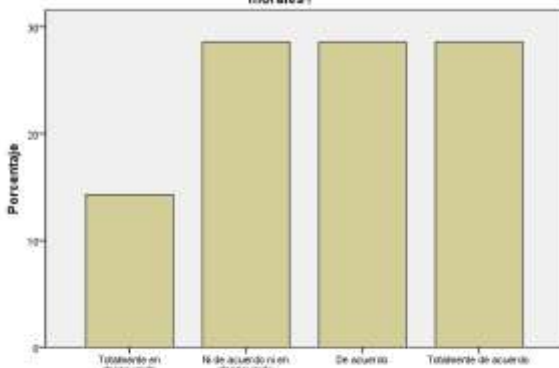
2. El 42% de los entrevistados dudan que se apliquen los principios morales en el S.P.

3. Igualmente, se observa que cerca del 30% dudan denunciar una falta de un servidor público.

6. No obstante que el 83% afirman promover los principios morales, un 17% no lo muestran totalmente convencidos (de acuerdo).

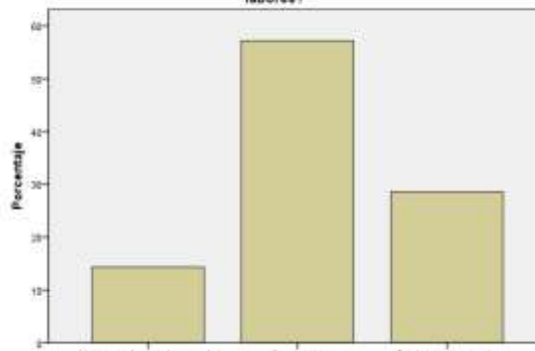
Bloque 2. Las Leyes y Principios de los servidores públicos (7 a 12):

7. ¿Considera que los niveles superiores actúan con adecuados principios morales?



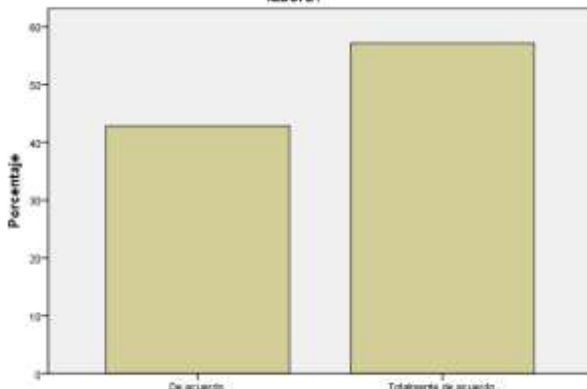
7. ¿Considera que los niveles superiores actúan con adecuados principios morales?

9. ¿Usted conoce la Ley Estatal de los Servidores Públicos y la aplica en sus labores?



9. ¿Usted conoce la Ley Estatal de los Servidores Públicos y la aplica en sus labores?

12. ¿Conoce el decálogo de valores que se aplica en la dependencia donde labora?



12. ¿Conoce el decálogo de valores que se aplica en la dependencia donde labora?

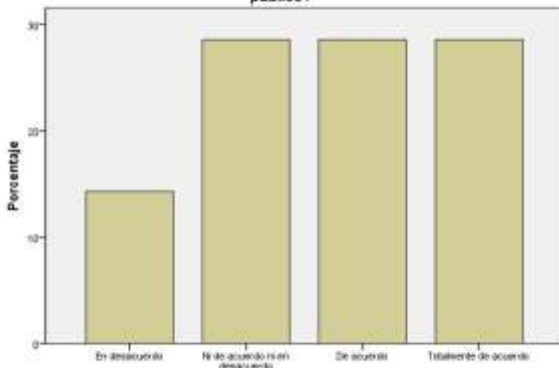
7. El 14% de los entrevistados están en desacuerdo y el 28% dudan que los niveles superiores actúen con adecuados principios morales.

9. Igualmente, se observa que el 15% dudan conocer y aplicar la Ley de los S.P.

12. A la inversa el 42% y 58% afirman estar de acuerdo o totalmente de acuerdo conocer el decálogo de valores de su dependencia de trabajo.

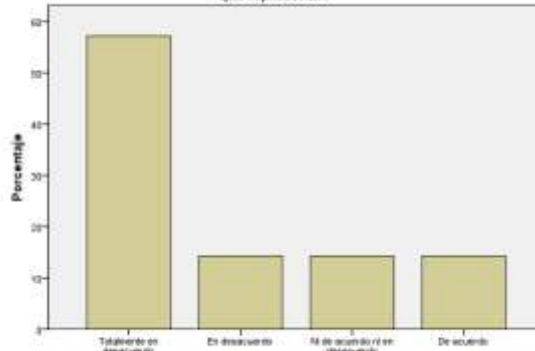
Bloque 3. Valores del Servicio Público en los 3 niveles (13 a 18):

14. ¿Han evolucionado favorablemente los principios morales en el servicio público?



14. ¿Han evolucionado favorablemente los principios morales en el servicio público?

18. ¿Ha participado usted en alguna acción de corrupción del servicio público que representa?



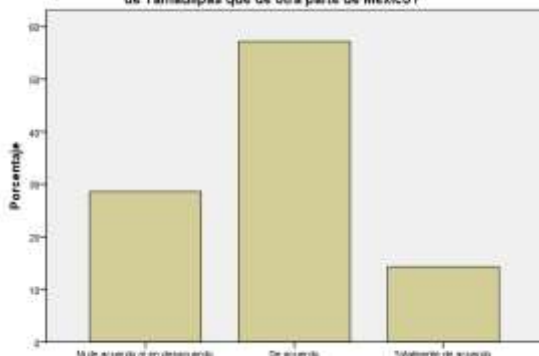
18. ¿Ha participado usted en alguna acción de corrupción del servicio público que representa?

14. El 14% de los entrevistados están en desacuerdo y el 28% dudan que hayan evolucionado favorablemente los principios morales en el Servicio Público.

18. Igualmente, el 12% dudan y el 12% están de acuerdo en haber participado en alguna acción de corrupción del S.P. que labora.

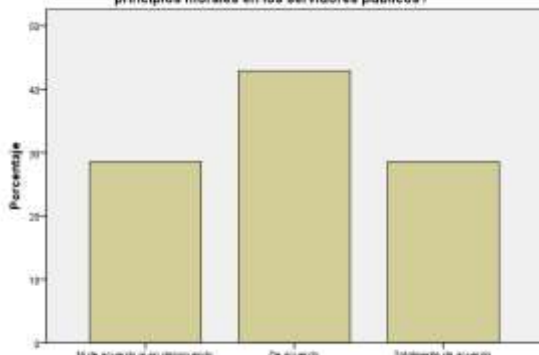
Bloque 4. Legitimidad en el Servicio Público (19 a 24):

19. ¿Usted considera que son mejores los valores morales del servicio público de Tamaulipas que de otra parte de México?



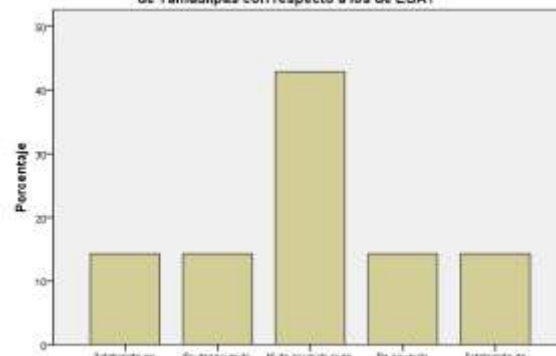
19. ¿Usted considera que son mejores los valores morales del servicio público de Tamaulipas que de otra parte de México?

23. ¿Considera que la pérdida de legitimidad en el S.P. se debe a la falta de principios morales en los servidores públicos?



23. ¿Considera que la pérdida de legitimidad en el S.P. se debe a la falta de principios morales en los servidores públicos?

20. ¿Considera que son mejores los valores morales de los servidores públicos de Tamaulipas con respecto a los de EUA?



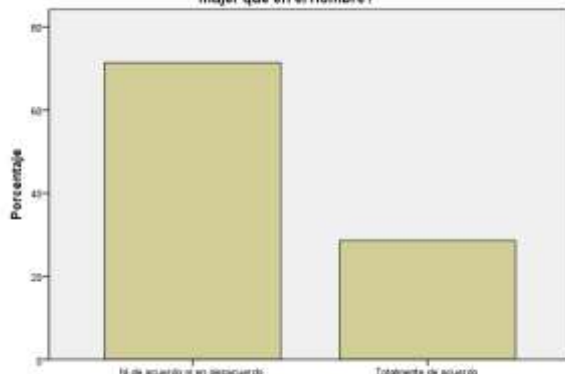
19. El 29% de los entrevistados dudan que son mejores los valores morales del S.P. de Tamaulipas que de otra parte de México.

20. Igualmente, se observa que el 30% están en desacuerdo y el 44% dudan que sean mejores los valores morales de los S.P. de Tamaulipas con respecto a los de EUA.

23. A la inversa el 72% afirman estar de acuerdo o totalmente de acuerdo que la pérdida de legitimidad en el S.P. se debe a la falta de principios morales en los S.P.

Bloque 5. Calidad en el Servicio Público (25 a 30):

25. ¿Usted considera la calidad del servicio público de Tamaulipas es mejor la mujer que en el hombre?



25. ¿Usted considera la calidad del servicio público de Tamaulipas es mejor la mujer que en el hombre?

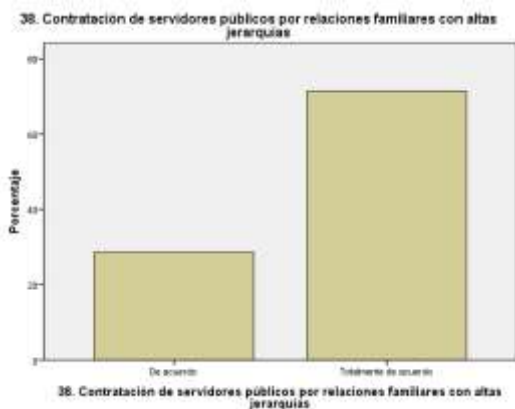
25. Se observa que el 30% de los entrevistados están de acuerdo y el 70% dudan que la calidad del S.P. de Tamaulipas es mejor la mujer que en el hombre.

Bloque 6. Honestidad/Honradez en el Servicio Público (31 a 36):



33. Se observa que el 43% de los entrevistados están totalmente de acuerdo y el 14% de acuerdo que la mujer es más honrada en el S.P. que los hombres.

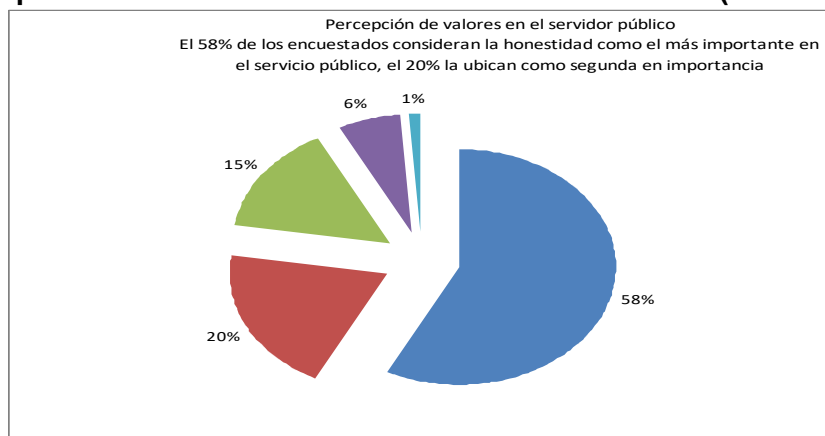
Bloque 7. Percepción de los S.P. de acciones que dañan la Legitimidad (37 a 42):



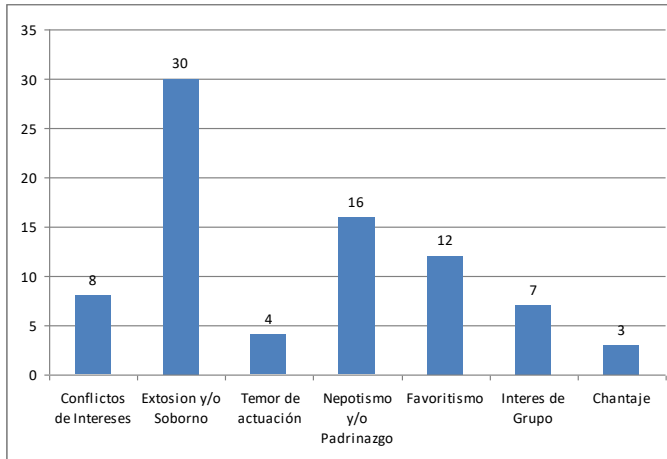
38. El 70% de los entrevistados están totalmente de acuerdo y el 30% de acuerdo que la contratación de S.P. por relaciones familiares dañan a la Legitimidad del Servicio Público.

40. Igualmente, el 42% están de acuerdo y el 58% están totalmente de acuerdo que las decisiones para beneficiar negocios particulares dañan la Legitimidad.

Bloque 8. Percepción de los Valores en la Administración Pública (43 a 49):



Bloque 9. Percepción de S.P. de conceptos que dañan la Admon. Pub. (50 a 56):

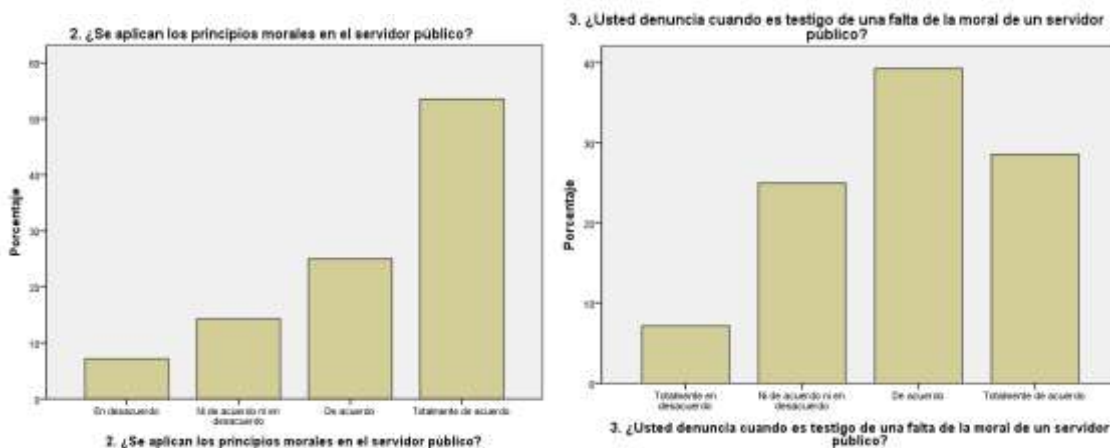


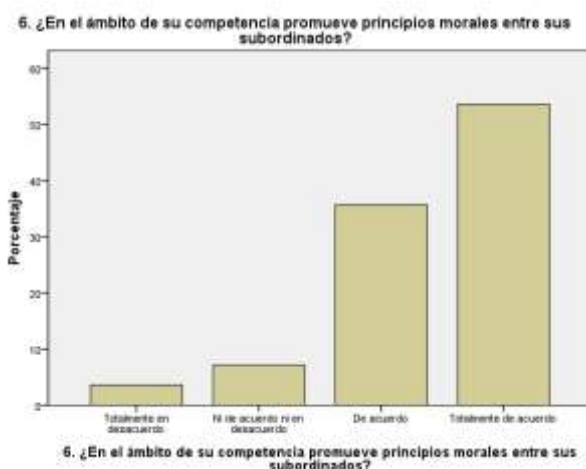
Se observa que el 30% de los entrevistados consideran la extorsión y/o soborno y el 16% el nepotismo y/o padrinazgo, son los conceptos que más dañan a la administración pública de Tamaulipas.

Estudio de caso: RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE OPINION

Nivel Servidores Públicos: A) DIRECTORES/JEFES DEPARTAMENTO (28):

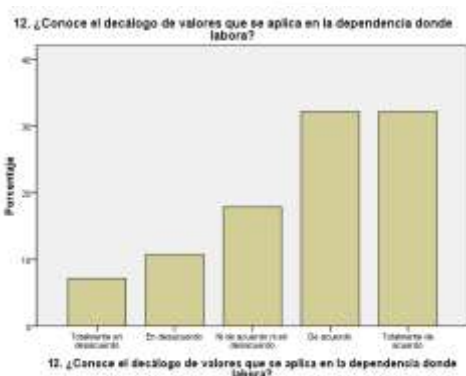
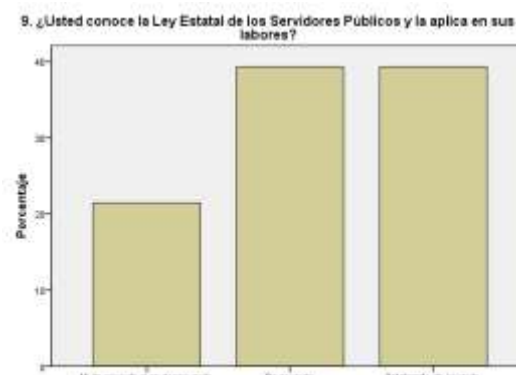
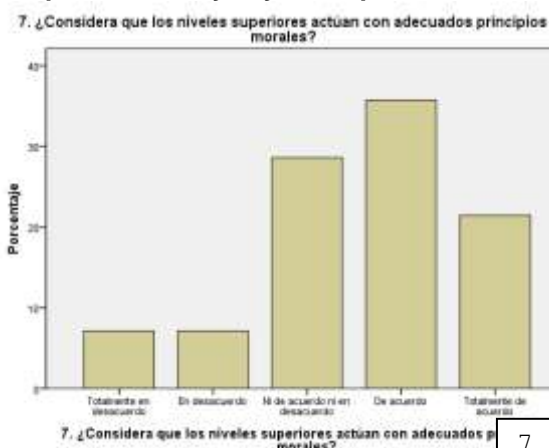
Bloque 1. Los principios morales del servidor público (1 a 6):





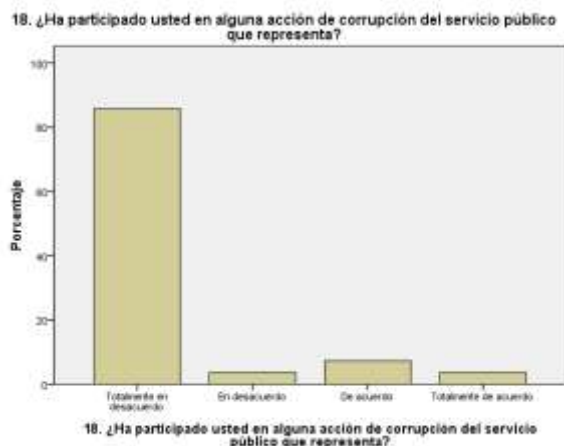
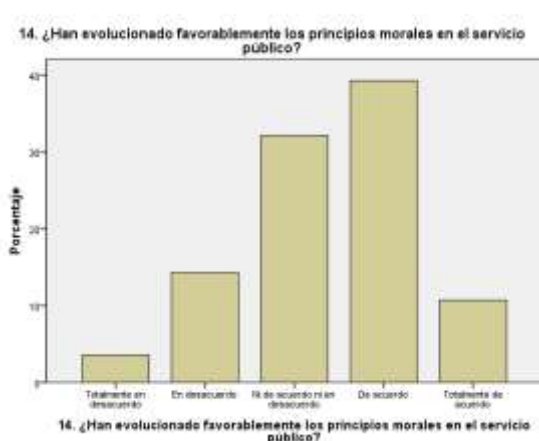
2. El 15% de los Directores y Jefes de Depto. dudan que se apliquen los principios morales en el S.P. (vs. el 42% de Directores Generales), 8% en desacuerdo y 70% de acuerdo y totalmente que si se aplican.
 3. Se observa que cerca del 70% de acuerdo y totalmente para denunciar una falta de un servidor público (vs. un 30% de Dir. Grales. que dudan hacerlo).
 6. El 90% están de acuerdo y totalmente en promover los principios morales (vs. el 83% de los Dir. Grales. que promueve los principios morales).

Bloque 2. Las Leyes y Principios de los servidores públicos (7 a 12):



7. El 16% de los entrevistados están en desacuerdo y totalmente y el 28% dudan que los niveles superiores actúen con adecuados principios morales (vs. 14% y el 28% de los directores generales).
 9. El 22% dudan conocer y aplicar la Ley de los S.P. (vs. el 15% de directores generales).
 12. A la inversa el 64% afirman estar de acuerdo o totalmente de acuerdo conocer el decálogo de valores de su dependencia de trabajo (vs. el 100% de directores generales).

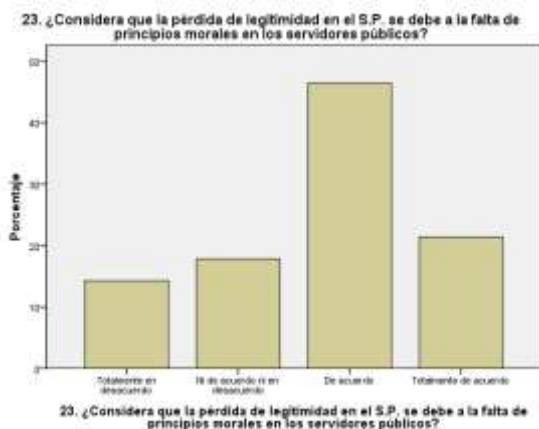
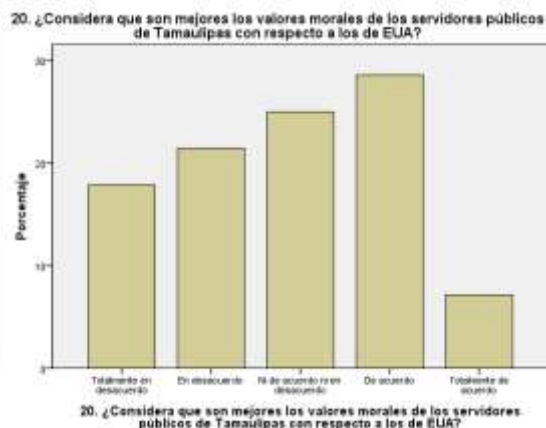
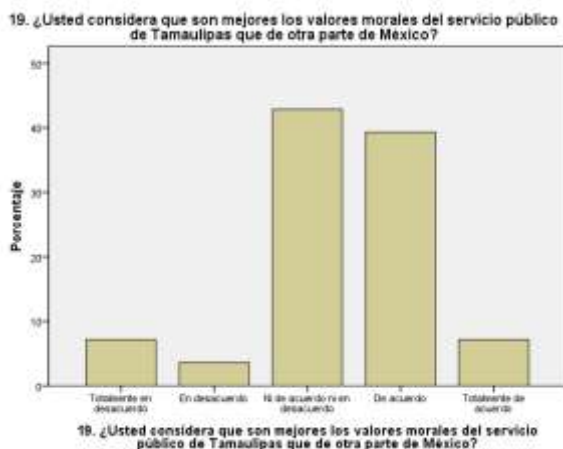
Bloque 3. Valores del Servicio Público en los 3 niveles (13 a 18):



14. El 18% de los entrevistados están en total desacuerdo o desacuerdo y el 32% dudan que hayan evolucionado favorablemente los principios morales en el Servicio Público (vs. el 14% y 28% de directores generales).

18. El 12% están de acuerdo o totalmente en haber participado en alguna acción de corrupción del S.P. que labora (vs. dir. grales. con el 12% dudan y el 12% están de acuerdo).

Bloque 4. Legitimidad en el Servicio Público (19 a 24):

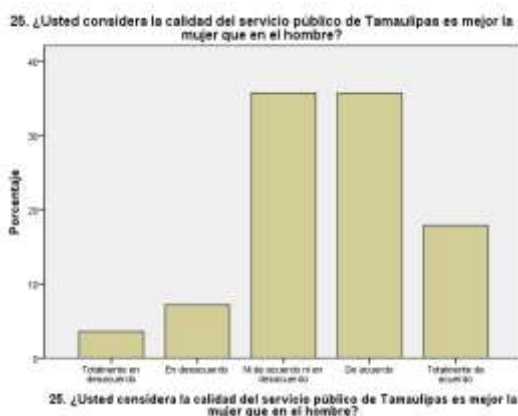


19. El 42% de los entrevistados dudan y 12% están en desacuerdo que son mejores los valores morales del S.P. de Tamaulipas que de otra parte de México (vs. 29% de duda de los directores generales).

20. Igualmente, el 40% están en desacuerdo y el 25% dudan que sean mejores los valores morales de los S.P. de Tamaulipas con respecto a los de EUA. (vs. 30% y 44% de directores generales).

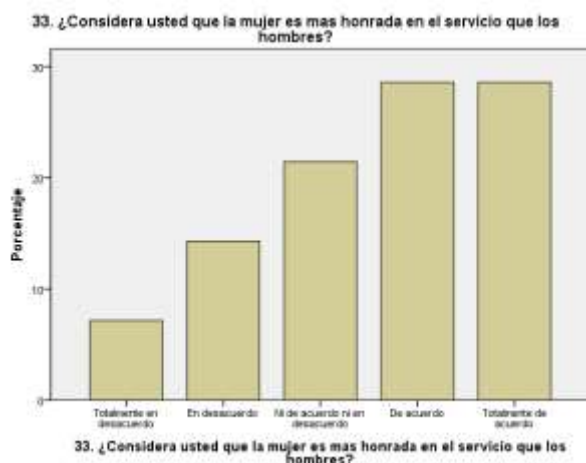
23. A la inversa el 65% afirman estar de acuerdo o totalmente de acuerdo que la pérdida de legitimidad en el S.P. se debe a la falta de principios morales en los S.P. (vs. 72% de directores generales).

Bloque 5. Calidad en el Servicio Público (25 a 30):



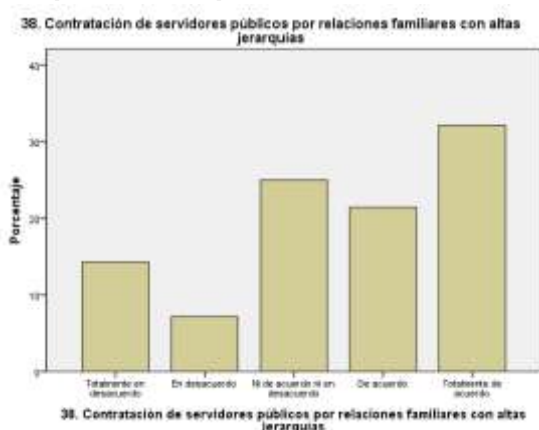
25. Se observa que el 52% de los entrevistados están de acuerdo y totalmente y el 35% dudan que la calidad del S.P. de Tamaulipas es mejor la mujer que en el hombre (vs. 30% que están de acuerdo y 70% en duda de directores generales).

Bloque 6. Honestidad/Honradez en el Servicio Público (31 a 36):



33. El 28% de los entrevistados están totalmente de acuerdo y el 28% de acuerdo que la mujer es más honrada en el S.P. que los hombres (vs. 43% totalmente de acuerdo y 14% de acuerdo de los directores generales).

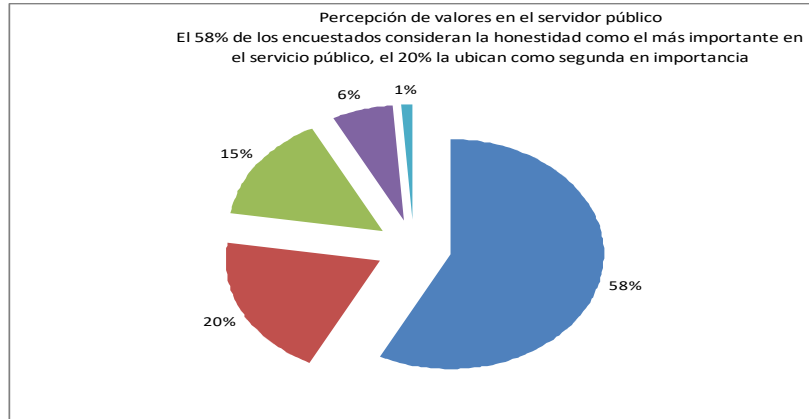
Bloque 7. Percepción de los S.P. de acciones que dañan la Legitimidad (37 a 42):



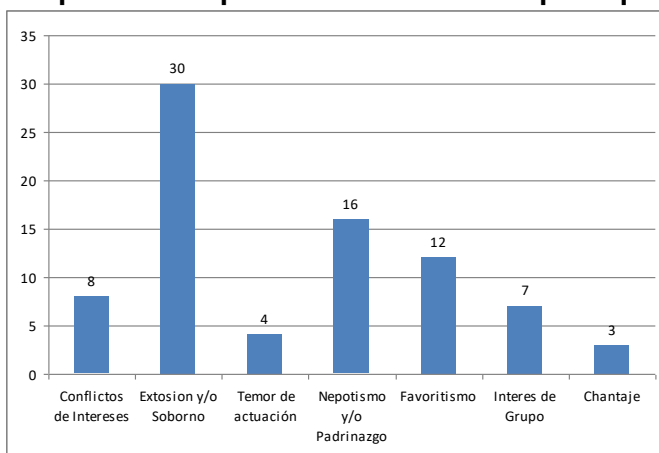
38. El 33% están totalmente de acuerdo y el 22% de acuerdo que la contratación de S.P. por relaciones familiares dañan a la Legitimidad del Servicio Público (vs. 70% y 30% de directores generales).

40. Se observa que 40% están de acuerdo y el 23% están totalmente de acuerdo que las decisiones para beneficiar negocios particulares dañan la Legitimidad (vs. 42% y 58% de directores generales).

Bloque 8. Percepción de los Valores en la Administración Pública (43 a 49):



Bloque 9. Percepción de S.P. de conceptos que dañan la Admon. Pub. (50 a 56):

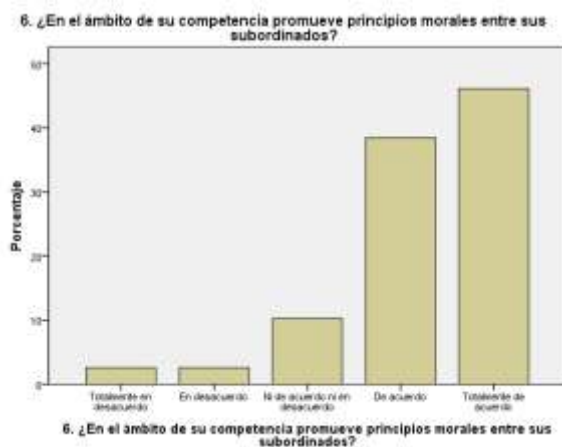
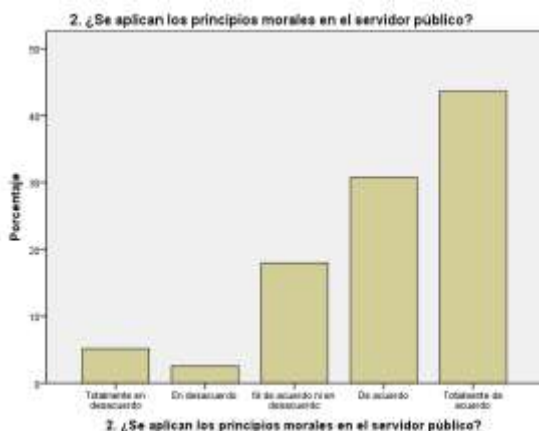


Se observa que el 30% de los entrevistados consideran la extorsión y/o soborno y el 16% el nepotismo y/o padrinazgo, son los conceptos que más dañan a la administración pública de Tamaulipas.

Estudio de caso: RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE OPINION

Nivel Servidores Públicos: A) TRABAJADORES DE BASE SINDICAL (39):

Bloque 1. Los principios morales del servidor público (1 a 6):



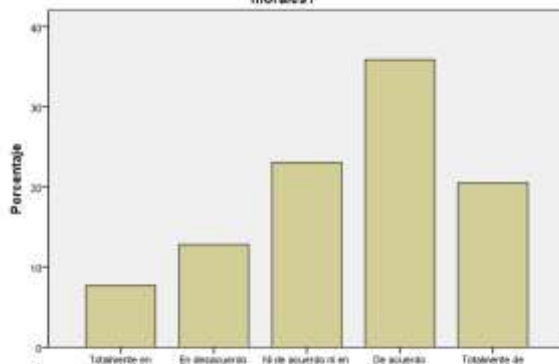
2. El 18% de los Sindicalizados dudan que se apliquen los principios morales en el S.P. (vs. 42% y 15% de directores gales. y jefes de depto.), 9% en desacuerdo y 73% de acuerdo y totalmente que si se aplican.

3. Cerca del 75% de acuerdo y totalmente para denunciar una falta de un servidor público (vs. un 30% de dir. gales. que dudan hacerlo y 70% de deptos. que si están de acuerdo en hacerlo).

6. El 85% están de acuerdo y totalmente en promover los principios morales (vs. el 83% de dir. gales. y 90% departamentos).

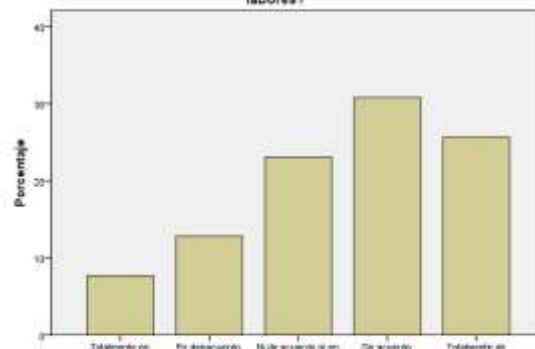
Bloque 2. Las Leyes y Principios de los servidores públicos (7 a 12):

7. ¿Considera que los niveles superiores actúan con adecuados principios morales?

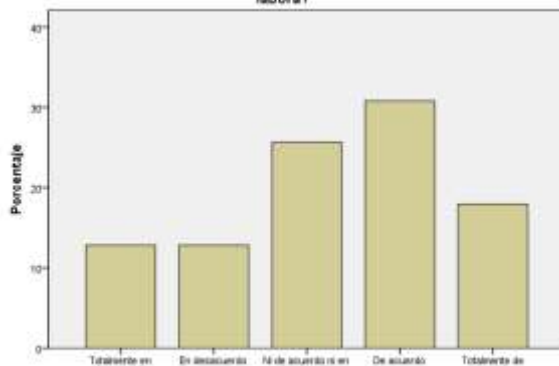


7. ¿Considera que los niveles superiores actúan con adecuados principios morales?

9. ¿Usted conoce la Ley Estatal de los Servidores Públicos y la aplica en sus labores?



12. ¿Conoce el decálogo de valores que se aplica en la dependencia donde labora?



12. ¿Conoce el decálogo de valores que se aplica en la dependencia donde labora?

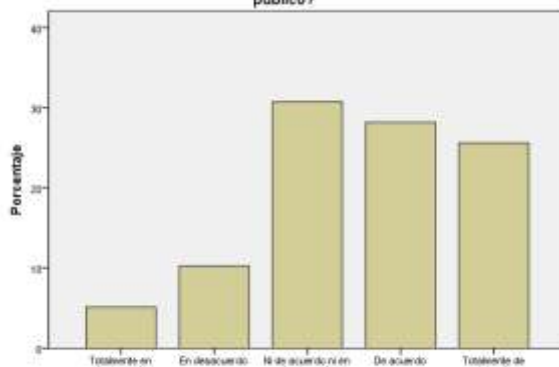
7. El 22% de los Sindicalizados están en desacuerdo y totalmente y el 24% dudan que los niveles superiores actúen con adecuados principios morales (vs. 14% y el 28% de los directores generales y 16% y 28% directores y depts.).

9. Igualmente, se observa que el 24% dudan conocer y aplicar la Ley de los S.P. (vs. 15% de directores generales y 22% dir. y depts.).

12. A la inversa el 50% afirman estar de acuerdo o totalmente de acuerdo conocer el decálogo de valores de su dependencia de trabajo (vs. 100% directores generales y 64% directores/departamentos).

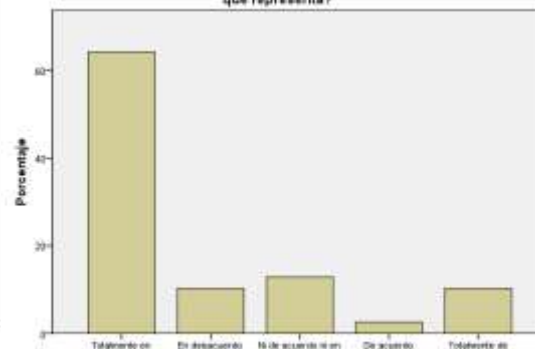
Bloque 3. Valores del Servicio Público en los 3 niveles (13 a 18):

14. ¿Han evolucionado favorablemente los principios morales en el servicio público?



14. ¿Han evolucionado favorablemente los principios morales en el servicio público?

18. ¿Ha participado usted en alguna acción de corrupción del servicio público que representa?



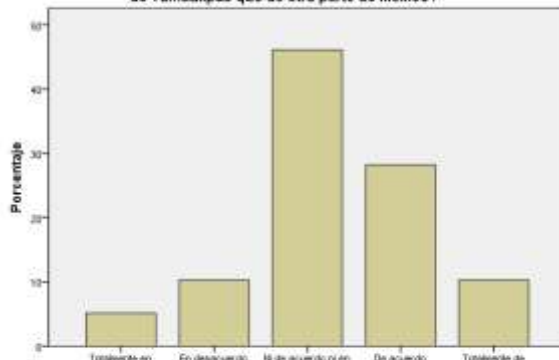
18. ¿Ha participado usted en alguna acción de corrupción del servicio público que representa?

14. Se observa que el 15% de los entrevistados están en total desacuerdo o desacuerdo y el 30% dudan que hayan evolucionado favorablemente los principios morales en el Servicio Público (vs. 14% y 28% dir. grales y 18% y 32% depts.).

18. El 13% están de acuerdo o totalmente y 12% dudan en haber participado en alguna acción de corrupción del S.P. que labora (vs. dir. grales. con 12% dudan y el 12% están de acuerdo y 12% de acuerdo directores y depts.).

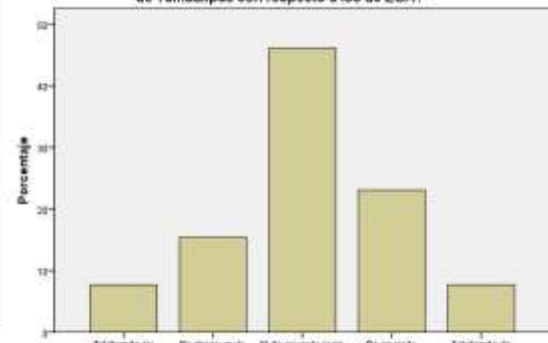
Bloque 4. Legitimidad en el Servicio Público (19 a 24):

19. ¿Usted considera que son mejores los valores morales del servicio público de Tamaulipas que de otra parte de México?

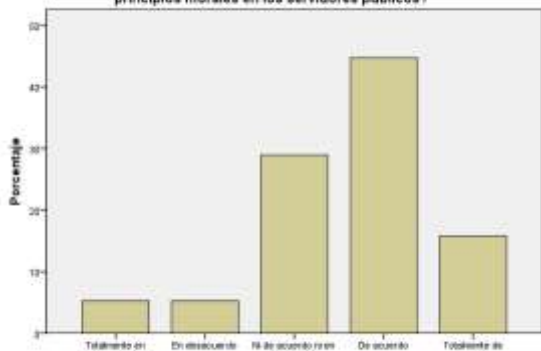


19. ¿Usted considera que son mejores los valores morales del servicio público de Tamaulipas que de otra parte de México?

20. ¿Considera que son mejores los valores morales de los servidores públicos de Tamaulipas con respecto a los de EUA?



23. ¿Considera que la pérdida de legitimidad en el S.P. se debe a la falta de principios morales en los servidores públicos?



23. ¿Considera que la pérdida de legitimidad en el S.P. se debe a la falta de principios morales en los servidores públicos?

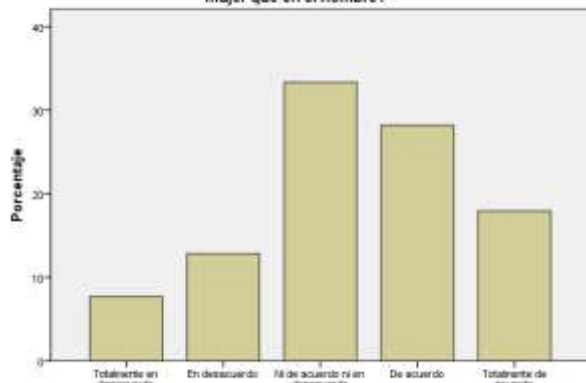
19. 46% de los Sindicalizados dudan y 15% están en desacuerdo que son mejores los valores morales del S.P. de Tamaulipas que de otra parte de México (vs. 29% de duda de directores generales y 42% dir. y deptos.).

20. Igualmente, se observa que el 23% están en desacuerdo y el 45% dudan que sean mejores los valores morales de los S.P. de Tamaulipas con respecto a los de EUA. (vs. 30% y 44% dir. grales y 40% y 25% dir. y deptos.).

23. A la inversa el 60% afirman estar de acuerdo o totalmente de acuerdo que la pérdida de legitimidad en el S.P. se debe a la falta de principios morales en los S.P. (vs. 72% directores grales. y 65% directores v departamentos).

Bloque 5. Calidad en el Servicio Público (25 a 30):

25. ¿Usted considera la calidad del servicio público de Tamaulipas es mejor la mujer que en el hombre?



25. ¿Usted considera la calidad del servicio público de Tamaulipas es mejor la mujer que en el hombre?

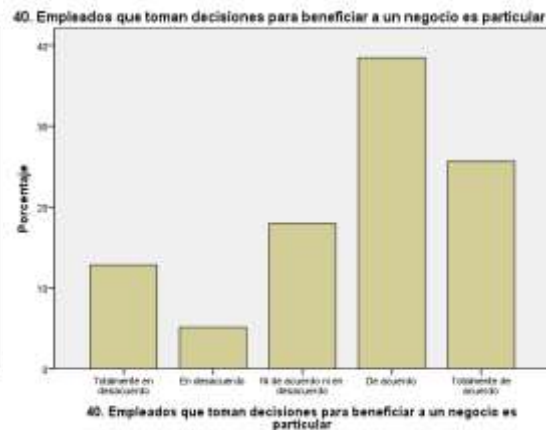
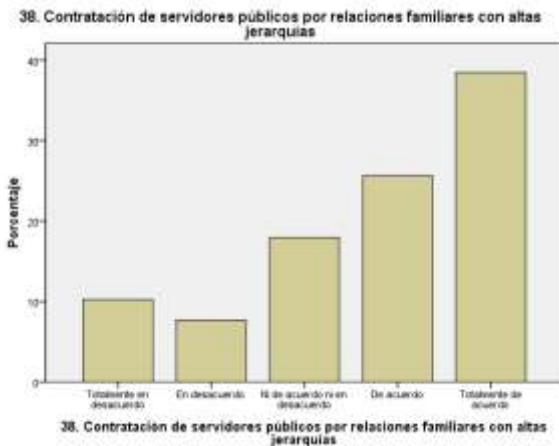
25. El 45% de los Sindicalizados están de acuerdo y totalmente y el 33% dudan que la calidad del S.P. de Tamaulipas es mejor la mujer que en el hombre (vs. 30% que están de acuerdo y 70% en duda de directores generales y 52% y 35% directores y deptos).

Bloque 6. Honestidad/Honradez en el Servicio Público (31 a 36):



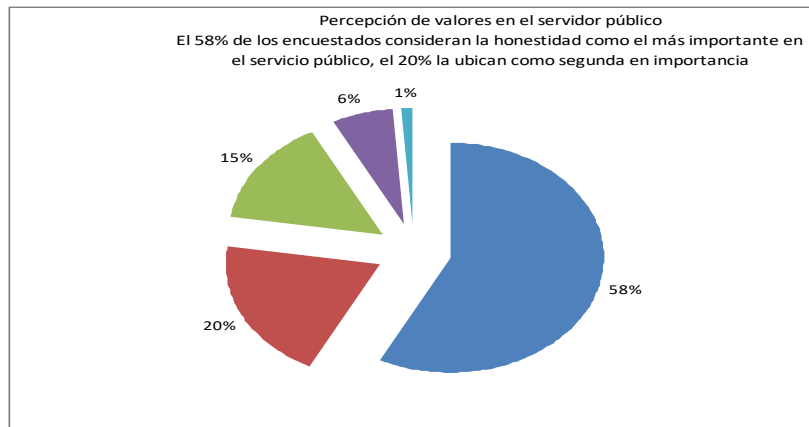
33. El 18% de los Sindicalizados están totalmente de acuerdo y el 32% de acuerdo que la mujer es más honrada en el S.P. que los hombres (vs. 43% totalmente de acuerdo y 14% de acuerdo de directores generales & 28% y 28% directores y departamentos).

Bloque 7. Percepción de los S.P. de acciones que dañan la Legitimidad (37 a 42):

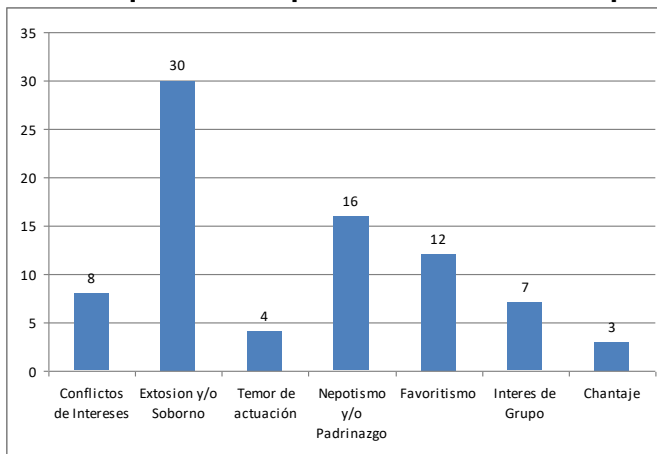


38. El 38% están totalmente de acuerdo y el 26% de acuerdo que la contratación de S.P. por relaciones familiares dañan a la Legitimidad del Servicio Público (vs. 70% y 30% directores generales y 33% y 22% directores y departamentos).
 40. 38% están de acuerdo y el 25% están totalmente de acuerdo que las decisiones para beneficiar negocios particulares dañan la Legitimidad (vs. 42% y 58% de directores generales y 40% y 23% directores y departamentos).

Bloque 8. Percepción de los Valores en la Administración Pública (43 a 49):



Bloque 9. Percepción de S.P. de conceptos que dañan la Admon. Pub. (50 a 56):



Se observa que el 30% de los entrevistados consideran la extorsión y/o soborno y el 16% el nepotismo y/o padrinazgo, son los conceptos que más dañan a la administración pública de Tamaulipas.

CONCLUSIONES

Hoy en día las organizaciones del sector público encaran conflictos entre los valores éticos tradicionales y los valores éticos importados del sector privado. Esta situación da lugar a duda o confusión en los servidores públicos en cuanto a la aplicación de los estándares éticos. “Actualmente existen concepciones contrapuestas sobre el sector público, por un lado, la nueva derecha y sus seguidores creen en el individualismo, la propiedad privada, los beneficios y las fuerzas del mercado; por otro, los defensores de esa ética del servicio público que fue parte del consenso de la posguerra, que enfatiza la responsabilidad colectiva de determinados servicios, un igual tratamiento a las personas sin distinción de ingresos e incluye la idea de que es incorrecto obtener beneficios a partir de la prestación de servicios básicos. El futuro del sector público depende en muy buena medida de qué ideas se conviertan en dominantes entre aquellos que controlen los servicios públicos. Y esto dependerá de quien tenga más poder.” (Flynn, 1996; p. 451).

Mediante el proceso de búsqueda de identificación de valores comunes para los gobiernos y administraciones públicas es posible identificar valores universales en diversos países. Algunos de estos valores son: la lealtad a los principios

constitucionales, la honestidad, el respeto, la defensa de los bienes y el patrimonio público, la responsabilidad o el compromiso y buen trato a los ciudadanos.

Estos valores están presentes en las normas sobre ética en diversos países del mundo. Ya sea en Oriente u Occidente, los gobiernos y administraciones públicas manejan principios comunes para sus gobernantes. Los encuentros, foros, congresos internacionales sobre el combate a la corrupción e impulso de valores éticos son testimonio de que es posible percibir situaciones homogéneas que evocan principios y valores similares en los gobiernos.

La aplicación adecuada de los valores en el servicio público conlleva el Buen Gobierno. Un gobierno que se mantiene en sanos principios proporciona a un beneficio en la comunidad. Si un gobernante ignora u olvida los valores y no los practica, jamás podrá exigir ni esperar, que los miembros de la organización los posean. Por lo tanto, es un deber moral de todo individuo, sea funcionario o no, recordar e invitar a quien gobierna a la práctica de valores, y disuadirle de cometer cualquier acto deshonesto.

Lo que concierne a la ética, no es la adhesión a principios abstractos, sino la puesta en práctica de los mismos. El comportamiento ético se traduce en actos concretos orientados hacia el interés público. El solo conocimiento de los valores es inútil si no se ponen en operación. Toda discusión teórica respecto a la ética sólo tiene sentido si se logra hacerla operativa mediante la conducta de los servidores públicos. El deber ser es siempre positivo pero su ejecución a través de la actuación, sin duda, siempre será mejor.

Una vez aplicada e interpretada la encuesta de opinión en 80 servidores públicos del poder ejecutivo laborando en la capital de Tamaulipas, nos encontramos con las siguientes conclusiones, de acuerdo al nivel de puesto:

1. El 18% de los trabajadores sindicalizados dudan que se apliquen los principios morales en el Servicio Público, contra un 42% de los directores generales entrevistados y 15% de los directores de área y jefes de departamento. Lo que se interpreta que es en los mandos superiores donde más se reconoce (con casi la mitad dudosos de los entrevistados), que no se aplican debidamente los principios morales en la función pública.
1. Por otra parte, cerca del 75% de los sindicalizados entrevistados y 70% de los jefes de departamento, están de acuerdo y totalmente de acuerdo para denunciar una falta de un servidor público. A la inversa solo un 30% de los directores generales entrevistados dudan en denunciar, y ninguno acepta o esta de acuerdo en hacerlo. Lo que se interpretaría que es en los mandos superiores de Tamaulipas, donde se teme más a la denuncia, ya sea por acciones de complicidad, temor, o incluso, ser parte de los actos de corrupción.
2. El 85% de los trabajadores sindicalizados están de acuerdo y totalmente de acuerdo en promover los principios morales, el 83% de directores generales y 90% de directores de área y jefes de departamento. Lo que muestra que en intención, es

similar la postura de los tres niveles de servidores públicos, al mostrar que 8 de cada 10 servidores públicos de Tamaulipas buscan promover los valores y principios morales. Por ello, se infiere que se debe aplicar mayores dosis de motivación y de cursos de capacitación y motivación, para fortalecer estos valores, aprovechando las buenas intenciones mostradas en la investigación de campo.

3. El 22% de los sindicalizados están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo y el 24% dudan que los niveles superiores actúen con adecuados principios morales. Contra el 14% y el 28% de los directores generales y 16% y 28% de los directores de área y jefes de departamento. Lo que muestra que los mandos inferiores tienen una percepción de que los mandos superiores no actúan en forma alineada a los principios morales.
4. Igualmente, se observa que el 24% de sindicalizados dudan conocer y aplicar la Ley de los Servidores Públicos (vs. 15% de directores generales y 22% directores y jefes de departamento). Lo que se deduce que a menor nivel de puesto, menor conocimiento se tiene de las leyes del servicio público, sugiriéndose activar un mayor nivel de cursos de capacitación en la materia.
5. Igualmente, el 50% de sindicalizados afirman estar de acuerdo o totalmente de acuerdo de conocer el decálogo de valores de su dependencia de trabajo (vs. 100% directores generales y 64% de directores de área y jefes de departamento). Corroborando la afirmación anterior que a menos nivel de puesto, menos conocimiento de leyes y decálogos.
6. Se observa que el 15% de los sindicalizados entrevistados están en total desacuerdo o desacuerdo y el 30% dudan que hayan evolucionado favorablemente los principios morales en el servicio público (vs. 14% y 28% directores generales y 18% y 32% directores y jefes de departamento). Mostrando un grado alto de opinión en contra de la evolución de los valores y principios morales, por parte de los tres niveles de puesto.
7. El 13% de sindicalizados están de acuerdo o totalmente de acuerdo y 12% dudan en haber participado en alguna acción de corrupción del servicio público donde laboran (vs. directores generales con 12% dudan y el 12% están de acuerdo y 12% de acuerdo directores y jefes de departamento). Estas respuestas uniformes en los tres niveles de puestos públicos, muestran que 13 de cada 100 servidores públicos de Tamaulipas, aceptan y 12 dudan, de haber participado en algún acto de corrupción.
8. 46% de los Sindicalizados dudan y 15% están en desacuerdo que son mejores los valores morales del S.P. de Tamaulipas que de otra parte de México (vs. 29% de duda de directores generales y 42% directores y jefes de departamento).
9. Igualmente, se observa que el 23% están en desacuerdo y el 45% dudan que sean mejores los valores morales de los S.P. de Tamaulipas con respecto a los de EUA.

(vs. 30% y 44% directores generales; 40% y 25% directores y jefes de departamento). Estos dos puntos muestran un alto porcentaje de los tres niveles de puestos que dudan del buen nivel de valores en Tamaulipas respecto al resto del México y referente a los EUA.

10. A la inversa el 60% afirman estar de acuerdo o totalmente de acuerdo que la perdida de legitimidad en el S.P. se debe a la falta de principios morales en los S.P. (vs. 72% directores generales y 65% directores y departamentos), por lo que 6 de cada 10 servidores reconocen la perdida de legitimidad por los antivalores.
11. El 45% de los Sindicalizados están de acuerdo y totalmente y el 33% dudan que la calidad del S.P. de Tamaulipas es mejor la mujer que en el hombre (vs. 30% que están de acuerdo y 70% en duda de directores generales y 52% y 35% directores y jefes de departamento), mostrándose cierto consenso a favor de calidad en la mujer.
12. El 18% de los Sindicalizados están totalmente de acuerdo y el 32% de acuerdo que la mujer es más honrada en el S.P. que los hombres (vs. 43% totalmente de acuerdo y 14% de acuerdo de directores generales & 28% y 28% directores y departamentos), mostrándose cierto consenso a favor de la honradez en la mujer.
13. El nepotismo del servicio público se reconoce por los 3 niveles de puestos, con 38% de sindicalizados que están totalmente y 26% de acuerdo que la contratación de S.P. por relaciones familiares dañan a la Legitimidad del Servicio Público (vs. 70% y 30% directores generales y 33% y 22% directores y departamentos).
14. Las acciones de influyentismo por beneficios de negocios propios cuentan con consenso de los 3 niveles de puesto de servidores públicos de Tamaulipas, al opinar un 38% de sindicalizados que están de acuerdo y el 25% están totalmente de acuerdo que las decisiones para beneficiar negocios particulares dañan la Legitimidad (vs. 42% y 58% de directores generales y 40% y 23% directores y departamentos).
15. Se observa también, que el 30% de los tres niveles de entrevistados consideran que la extorsión y/o soborno y el 16% el nepotismo y/o padrinazgo, son los conceptos que más dañan a la administración pública de Tamaulipas. Por ello se puede concluir en este análisis en relación a los antivalores que dañan a la administración pública que la extorsión y soborno son considerados por todos los niveles de puesto como causas importantes, acumulando más del 70% de respuestas de todos los entrevistados.
16. Se resalta la percepción de poca confianza en las actividades de los servidores públicos del estado de Tamaulipas, ante la pregunta de: "Usted confía en los S.P. del gobierno estatal", ya que la respuesta está dividida entre "de acuerdo", "ni en acuerdo", "ni en desacuerdo".

17. Finalmente se puede afirmar que en los tres niveles de cargos públicos del gobierno estatal coinciden y reconocen que los valores morales deben predominar en el servicio público, y que son factores importantes para la recuperación de la *legitimidad en las labores de gobierno, gobernabilidad y gobernanza*, que se han visto disminuidas en los últimos 20 años en México y Tamaulipas.
18. La Nueva Gestión Pública (NGP), es la corriente mundial que busca rescatar e introducir una serie de nuevos valores en la gobernabilidad, al considerar a la administración ya no como un simple intermediario o arbitro ejecutor de ordenes políticas y administrativas, se reorienta la actividad administrativa hacia el logro de resultados tangibles y medibles, hacia una nueva cultura con calidad de servicio, mayores niveles de autonomía y responsabilidad, con mayor aplicación de la rendición de cuentas en búsqueda de la transparencia y en contra de la opacidad que cobija la corrupción, Brugue (1996).
19. Citando a Ugalde (2002), afirma que en la NGP se privilegia la transparencia pero no dirigida al ciudadano, sino al usuario, que la información se centre en los clientes del servicio público y no solo en las necesidades de la sociedad. Esto significa un traslapamiento de lo público y lo privado, donde cada vez más las acciones del servicio público toman prestados los principios y conceptos de la actividad privada.
20. Por último, de acuerdo al Consejo Científico del CLAD (1998), el modelo sobre rendición de cuentas en la NGP, incluye entre otras características, la profesionalización de la alta burocracia (servicio civil de carrera), la cual sería la responsable de la formulación, supervisión y regulación de políticas públicas con el propósito de reducir el clientelismo y la politización, supervisión de la burocracia por los partidos políticos y la sociedad, y la rendición de cuentas y transparencia en las decisiones públicas.

Lo descrito, se compensaría con algunas propuestas para reducir la corrupción:

CÓMO REDUCIR LA CORRUPCIÓN

Para ser efectivas, las iniciativas anticorrupción necesitan ser multifacéticas, atendiendo a las causas culturales, políticas y sociales de la corrupción. Los entrevistados en esta investigación recomendaron las siguientes acciones a seguir para que los gobiernos puedan reducir la corrupción:

- Atacar la corrupción de menor escala mediante acciones que disminuyan las oportunidades de soborno, extorsión y cohecho, tales como la implantación de sistemas de pagos electrónicos y el uso de tarjetas de crédito o de débito para la cancelación de impuestos, tarifas y multas.
- Reducir la posibilidad de corrupción en el proceso de recaudación fiscal por medio de su centralización, rotación periódica del personal, cobrando impuestos sobre ingresos brutos en vez de netos y aplicando retenciones impositivas sobre nóminas.

- Disminuir la propensión a la corrupción en las adquisiciones por medio de compras centralizadas, llamados a licitaciones ampliamente divulgados y el uso de procedimientos de licitación claros y entendibles.
- Proteger a las personas que denuncian casos de corrupción, especialmente a los funcionarios públicos. Para lograr esto, habría que incluir el establecimiento de leyes para proteger a los denunciantes y la instalación de líneas telefónicas directas para denunciar casos de corrupción.
- Reformar las leyes de la carrera de servicio público a fin de reducir el nepotismo o la contratación de amigos o correligionarios. Remunerar a los funcionarios públicos con sueldos razonables para que no se vean tentados a involucrarse en actividades de corrupción a fin de cubrir sus necesidades básicas.
- Instituir juntas o comisiones anti-corrupción independientes y apoyarlas con fondos adecuados y un marco regulatorio sólido de leyes anti-corrupción.
- Lanzar campañas públicas de educación para crear resistencia a la corrupción en la ciudadanía y en los funcionarios públicos; y dar apoyo a actividades anti-corrupción.
- Reforzar los controles internos y procedimientos de auditoría para detectar y ayudar a prevenir el fraude y el abuso.

BIBLIOGRAFIA:

- Ades, A. y R. Di Tella (1996) "The causes and consequences of corruption: A review of recent empirical contributions", *IDS Bulletin*, 27(2): 6-11.
- Ades, A. y R. Di Tella (1997) "The new economics of corruption: a survey and some new results", *Political Studies*, 45(3): 496-515.
- Andvig, J. y K. Moene (1990) "How corruption may corrupt", *Journal of Economic Behaviour and Organization*, 3(1): 63-76.
- Auditoría Superior de la Federación (2002) " Visión Estratégica", México, D.F.
- Babbie, E. (1995) *The Practice of Social Research*, California, Wadsworth.
- Banco Mundial (1997) *Crimen y violencia como temas de desarrollo en América Latina y el Caribe*, Washington, Banco Mundial.
- Banfield, E. (1975) "Corruption as a feature of governmental organization", *Journal of Law and Economics*, 18(3), pp. 599-605.
- Brugue (1996) *La rendición de cuentas*. México.
- Buscaglia, E. (2001) "An analysis of judicial corruption and its causes: An

objective governing-based approach”, *International Review of Law and Economics*, 21(2): 233-449.

Consejo Científico del CLAD (1998) *Rendición de cuentas en la NGP*. México.

Crespo, J. (2001) *Fundamentos políticos de la rendición de cuentas*, México, Auditoría Superior de la Federación.

Cagan, A. (1958) “Public Policy in America”, en A. Cagan (ed.) *Policy and Politics in America. A Comparative Perspective*, New Heaven, Rowland Publishers.

Caiden, G. y N. Caiden (1977) “Administrative Corruption”, *Public Administration Review*, May/June, pp. 301-309.

Correa, H. (1985) “A comparative study of bureaucratic corruption in Latin America and USA”, *Socio-Economic Planning Sciences*, 19(1): 63-79.

De Speville, B. (1997) *Hong Kong. Policy Initiatives Against Corruption*, Paris, OECD/Development Center.

Del Castillo, A. (2001a) “El soborno: un marco conceptual para su análisis”, *Gestión y Política Pública*, X(2), pp. 275-308.

Del Castillo, A. (2001b) “Fundamentos de la investigación empírica reciente sobre corrupción”, *Gestión y Política Pública*, X (2), pp.375-402.

Del Castillo, A. (2003) Building Corruption Indexes. What Do They Relly Measure?, *Documento de trabajo*, CIDE-DAP núm. 119.

Della Porta, D. and A. Vannucci (1999) *Corrupt Exchanges. Actors, resources and mechanisms of political corruption*, New York, Aldine de Gruyter.

Dogan, M. y A. Kazancigil (1994) “What cannot be analyzed in statistical terms”, en M. Dogan y A. Kazancigil, *Comparing Nations: Concepts, Strategies, Substance*, Oxford, Blackwell.

Doing, A. y R. Theobald (eds.) (2000) *Corruption and Democratization*, Londres, Frank Cass.

Eker, V. (1981) “On the origins of corruption: irregular incentives in Nigeria”, *The Journal of Modern Africa Studies*, 19(1): 173-182.

Galtung, F. (1998) “Criteria for sustainable corruption control”, *The European Journal of Development Research*, 10(1): 105-128.

Goldsmith, A. (1999) “Slapping the grasping hand: Correlates of political corruption in emerging markets”, *American Journal of Economics and Sociology*, 58(4): 866-883.

Gupta, S., H. Davoodi, and R. Alonso-Terme (1998) "Does corruption affect inequality and poverty?", *IMF Working Paper*, WP/98/76.

Guerrero, J. y R. Madrid (2002) Consideraciones sobre la transparencia en el gasto público en México, *Documento de trabajo*, CIDE-DAP núm. 115.

Guerrero, J. y H. Hofbauer (2003) *Transparencia presupuestaria en cinco países de América Latina. Resultados en 2001*, México, M.A. Porrúa y CIDE.

Hall, T. y G. Yago (2000) "Estimating the Cost of Opacity Using Sovereign Bond Spreads", *Policy Brief*, Milken Institute of California.

Heidenheimer, A. (ed.) (1970) *Political Corruption: Readings in Comparative Analysis*, New York, Holt, Rinehart & Winston.

Hellman, J., G. Jones, D. Kaufmann, and M. Schankerman (2000) "Measuring Governance, Corruption, and State Capture: How Firms and Bureaucrats Shape the Business Environment in Transition Economies", *World Bank Policy Research Working Paper* 2312.

Huntington, S. (1968) "Modernization and Corruption", *Political Order in Changing Societies*, New Haven, Yale University Press, pp. 59-71.

Kaufmann, D. (1998) "Research on corruption: Critical empirical issues", en A. Jain (ed.) *Economics of Corruption*, Boston, Kluwer Academic Publishers, pp. 129-176.

Kaufmann, D., A. Kray y P. Zoido-Lobaton (1999a) "Aggregating governance indicators", *World Bank Policy Research Paper*, núm. 2195, Washington, World Bank.

Kaufmann, D., A. Kray and P. Zoido-Lobaton (1999b) "Governance Matters", *World Bank Policy Research Paper*, n. 2196, Washington DC, World Bank.

Kaufmann D., A. Kraay y P. Zoido-Lobaton (2002) "Governance Matters II: Update Indicators for 2000/01", *Working Paper World Bank Institute*, Washington, Banco Mundial.

Klitgaard, R. (1988) *Controlling Corruption*, Berkeley, University of California Press.

Kpundeh, S. (1995) *Politics and Corruption in Africa: A Case Study of Sierra Leone*, New York, University Press of America.

Lambsdorff, J. (1998) "Corruption in comparative perception", en A. Jain (ed.) *Economics of Corruption*, Boston, Kluwer Academic Publishers, pp. 81-110.

Lambsdorff, J. (1999a) "Corruption in international research –a review", *Transparency International Working Paper*, Berlin, www.transparency.de.

- Lambsdorff, J. (1999b) "The Transparency International Corruption Perception Index 1999 –framework document", *Transparency International Working Paper*, Berlin, www.transparency.de.
- Lancaster, T. and G. Motinola (1997) "Toward a methodology for comparative study of political corruption", *Crime, Law and Social Change*, 27(3-4), p.p. 185-206.
- Long, M. and S. Rao (1995) "The wealth effects of unethical business behaviour", *Journal of Economics and Finance*, 19(2): 65-73.
- López, J. (ed.) (1998) *Corrupción y Cambio*, México, FCE.
- Mauro, P. (1995) "Corruption and growth", *Quarterly Journal of Economics*, CX(3): 681-712.
- Morris, S. (1991) *Corruption and Politics in Contemporary Mexico*, Tuscaloosa, University of Alabama Press.
- Neumann, P. (1994) "Böse: Fast Alle Bestechen", *Impulse* 4/1994, Hamburg: Gruner+Jahr AG&Co.
- Peters, J. and S. Welch (1978) "Political Corruption: A Search for Definitions and Theory", *American Political Science Review*, 72(3), pp. 974-984.
- Rose-Ackerman, S. (1978) *The Political Economy of Corruption*, New York, Academic Press.
- Secodam (2002) *Reporte a la sociedad. Primeras acciones en materia de combate a la corrupción y mejora de la transparencia en la Administración Pública Federal*, México, Comisión Intersecretarial para la Transparencia y el Combate a la Corrupción en la APF y Secodam.
- Shleifer, A. and R. Vishny (1993) "Corruption", *Quarterly Journal of Economics*, 108(3): 599-617.
- Stone, A. (1992) "Listening to Firms: How to Use Firm-Level Surveys to Assess Constraints on Private Sector Development", DEC Working Paper Series Number 923.
- Tanzi, V. y H. Davoodi (1997) "Corruption, public investment, and growth", *IMF Working Paper* WP/97/139.
- Todorov, B. (2000) *Corruption and Trafficking: Monitoring and Prevention – Assessment Methodologies and Strategies for Counteracting Transborder Crime in Bulgaria*, Center for Study of Democracy, Sofia, Bulgaria.

Transparencia Internacional (1998) *La hora de la transparencia en América Latina*, Transparencia Internacional para América Latina y el Caribe, http://www.tilac.org/la_hora/la_hora_portada.htm.

Transparencia Mexicana (2001) “Encuesta Nacional de Corrupción y Buen Gobierno 2001”, México, Transparencia Mexicana, www.transparenciamexicana.org.mx/transparencia.html.

Transparencia Mexicana (2007) “Encuesta Nacional de Corrupción y Buen Gobierno 2007”, México, Transparencia Mexicana, www.transparenciamexicana.org.mx/transparencia.html

Ugalde, L. (2002a) *Rendición de cuentas y democracia: el caso de México*, México, Instituto Federal Electoral.

Ugalde, L. (2002b) *La rendición de cuentas en los gobiernos estatales y municipales*, México, Auditoría Superior de la Federación.

Van Rijckeghem, C. and B. Weder (1997) “Corruption and the rate of temptation: do low wages in the civil service cause corruption?”, *IMF Working Paper*, WP/97/73.

Werner, S. (1983) “New Directions in the Study of Administrative Corruption”, *Public Administration Review*, march/april, pp. 146-154.

Wei, S. (2001) “How Taxing is Corruption for Foreign Investors?”, documento preparado para Transparencia Internacional, Berlin, www.transparency.org

Whitehead, L. (1983) “On presidential graft: the Latin American Evidence”, in M. Clarke (ed), *Corruption: Causes, Consequences and Control*, New York, St. Martin’s Press, pp. 146-162.

Williams, R. (1999) “New Concepts for Old?”, *Third World Quarterly*, 20(3): 503-514.

Anexos

Copia de la encuesta de opinión

En la realización del sondeo para conocer los indicadores de la moral de los servidores públicos de los 3 niveles en Tamaulipas, le solicitamos atentamente evalúe su grado de acuerdo con respecto a los aspectos que citamos, según el criterio de la tabla. Su colaboración es plenamente significativa para cumplir con propósitos solamente académicos.

Característica del servidor público (SP) entrevistado:

Dependencia: _____ Municipio _____

Años de trabajo: _____ Edad del servidor: _____ Sexo: Masculino _____
Femenino _____

Nivel de escolaridad: Básica _____ Media superior: _____ Superior: _____ Posgrado: _____ Edo
civil: casado _____ soltero _____

Nivel de Puesto: Sindicalizado o Base _____ Medio superior
(Depto./Director) _____ Superior (Dir.Gral) _____

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

A) Marque con una X el cuadro correspondiente al número que Usted considere

LOS PRINCIPIOS MORALES DEL SERVIDOR PÚBLICO	1	2	3	4	5
¿Los principios morales son importantes en el servidor público?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se aplican los principios morales en el servidor público?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Usted denuncia cuando es testigo de una falta de la moral de un servidor público?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Cuando esta frente a una falta moral del servidor público usted la ignora?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Cuando esta al frente de una falta moral del servidor público esta de acuerdo con ella?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿En el ámbito de su competencia promueve principios morales entre sus subordinados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

LAS LEYES Y PRINCIPIOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICO	1	2	3	4	5
¿Considera que los niveles superiores actúan con adecuados principios morales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿En sus labores cotidianas antepone usted principios morales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Usted conoce la Ley Estatal de los Servidores Públicos y la aplica en sus labores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Conoce los principios morales con los que debe actuar el servidor público?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Usted conoce la visión y misión del servicio público de la dependencia donde trabaja?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Conoce el decálogo de valores que se aplica en la dependencia donde labora?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VALORES DEL SERVICIO PUBLICO EN LOS 3 NIVELES DE GOBIERNO	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

¿Los principios morales son importantes en el serv. público para la relación gobierno-sociedad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Han evolucionado favorablemente los principios morales en el servicio público?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Usted confía en los servidores públicos del gobierno estatal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Usted confía en los servidores públicos de las dependencias federales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Usted confía en los servidores públicos del gobierno de su municipio?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha participado usted en alguna acción de corrupción del servicio público que representa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

LEGITIMIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO	1	2	3	4	5
¿Usted considera que son mejores los valores morales del servicio público de Tamaulipas que de otra parte de México?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera que son mejores los valores morales de los servidores públicos de Tamaulipas con respecto a los de EUA?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera usted que son mejores los valores morales de servidores públicos de México con respecto a los de Europa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera usted que son mejores los valores morales de servidores públicos de América Latina que los de México?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera que la pérdida de legitimidad en el S.P. se debe a la falta de principios morales en los servidores públicos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Si piensa que no ahí legitimidad, usted cree que se pueden mejorar los valores morales de los servidores públicos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CALIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO	1	2	3	4	5
¿Usted considera la calidad del servicio público de Tamaulipas es mejor la mujer que en el hombre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera usted que calidad del servicio de Tamaulipas es igual en el hombre que en la mujer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera usted que la mujer otorga mejor calidad del servicio que los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera que la mujer crece mejor en la calidad en el servicio público que el hombre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera que en la baja calidad del servicio público tiene mayor responsabilidad el hombre que la mujer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera que si hubiera mayor participación de la mujer, hubiera mejor calidad del servicio público?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

HONESTIDAD/HONRADEZ EN EL SERVICIO PUBLICO	1	2	3	4	5
¿Usted considera la HH del servicio público de Tamaulipas es mejor la mujer que en el hombre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera usted HH del servicio de Tamaulipas es igual en el hombre que en la mujer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera usted que la mujer es mas honrada en el servicio que los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera que la mujer se desenvuelve con mayor honradez en el servicio público que el hombre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera que en la baja HH del servicio público tiene mayor responsabilidad el hombre que la mujer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera que si hubiera mayor participación de la mujer, hubiera mejor honradez del servicio público?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PERCEPCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS RESPECTO A ACCIONES QUE DAÑAN A LA LEGITIMIDAD	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Designación de funcionarios sin perfil adecuado	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Contratación de servidores públicos por relaciones familiares con altas jerarquías	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Servidores públicos que extorsionan	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Empleados que toman decisiones para beneficiar a un negocio es particular	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Robo o sustracción directa de recursos públicos.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Recibir gratificación por acelerar un trámite burocrático.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

B) Enumere en orden de importancia.

<p>En orden de importancia enumere del 1 al 7 los siguientes valores en la admón. pública</p> <ul style="list-style-type: none"> — Responsabilidad. — Honestidad. — Eficiencia. — Legalidad. — Justicia. — Lealtad. — Equidad 	<p>En orden de importancia enumere del 1 al 7 los siguientes conceptos que dañan a admón. pública</p> <ul style="list-style-type: none"> — Conflicto de intereses. — Extorsión y/o soborno — Temor de actuación. — Nepotismo y/o Padrinazgo — Favoritismo. — Intereses de grupo. — Chantaje.
--	---

AGRADECEMOS MUCHO SU VALIOSA COLABORACIÓN

FICHAS BIBLIOGRÁFICAS DE LOS AUTORES:

Jorge Alfredo LERA MEJÍA

Doctor en Administración Pública “Cum Laude” por la Universidad Autónoma de Tamaulipas, con MH. Premio Tesis de Calidad, grado Doctor en Ciencias Sociales 2014. Maestro en Economía y Desarrollo Regional por la UAT con MH. Licenciado en Economía (ITAM) y LAE (UAT). Profesor-Investigador de tiempo completo de la Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, Educación y Humanidades (UAT). Nivel 1 Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Conacyt 2017-2019. Profesor con Perfil PRODEP 2016-2018. Integrante del Cuerpo Académico UAT-CAEC-80 “Estudios de Economía y Sociedad”. Líneas de investigación: grupos marginados, desigualdad social y educativa, Pymes, migración y remesas. Registro investigador Reniecyt-Conacyt desde 2011. Columnista económico en diez medios electrónicos y tres periódicos.

Correo E.: jalera@docentes.uat.edu.mx

José Antonio SERNA HINOJOSA

Doctor en Educación Internacional por la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT). Profesor investigador de la Facultad de Comercio y Administración de Ciudad Victoria (FCACV) de la UAT, México. Director de la FCACV. Fue Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Tamaulipas (SUTAUAT) del periodo 2008-2014. Profesor con Perfil PRODEP y Académico Certificado por ANFECA. Integrante del Cuerpo Académico Estrategias de Desarrollo Regional Urbano y Rural. Cuenta con diversas publicaciones y artículos. Línea de investigación Fomento a la competitividad de las organizaciones del sector público y empresarial

Correo E.: jserna@uat.edu.mx

Roberto Fernando OCHOA GARCÍA

Doctor de Economía por la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Profesor investigador de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Integrante del Cuerpo Académico “Estudios de Economía y Sociedad” (UAT-CA-80). Perfil PRODEP, cuenta con diversas publicaciones y artículos. Línea de investigación: grupos vulnerables, problemas económicos y del empleo.

Correo E.: rochoa@uat.edu.mx

Daniel CANTÚ CERVANTES

Doctor en Educación Ph. D “Cum Laude”, por la Universidad de Baja California, Maestro en Comunicación Académica por el Centro de Excelencia de la Universidad Autónoma de Tamaulipas y Licenciado en Ciencias de la Educación en Tecnología Educativa egresado de la Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, Educación y Humanidades (UAT). Actualmente es profesor investigador de tiempo completo en la Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, Educación y Humanidades (UAT). Miembro de la Red Iberoamericana de Docentes. Ha realizado estudios y trabajos de investigación sobre Objetos de Aprendizaje (OA), *Mobile Learning*, Uso de las TIC en Educación, Gobernabilidad Educativa, Economía de la Educación, Sociología de la Educación, Calidad y Equidad Educativa. Líneas de investigación actuales: *Mobile Learning*, comprensión lectora, neurociencia del aprendizaje y TIC aplicadas a la educación.

Correo E.: dcantu@docentes.uat.edu.mx

