



Universidad Autónoma
del Estado de México

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

***“La Ética Pública y los Códigos de Ética
como mecanismo para combatir la
corrupción. Estudio de Caso en la Secretaría
de la Contraloría del Estado de México.”***

TESIS

Que para obtener el título de
Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública

Presenta
Alexa Montiel Mejía

Director/a:
Dr. Gabriel Reyes Jaramillo

Toluca, Estado de México, 13 de noviembre de 2023.



Índice

Introducción.....	4
Capítulo 1. Estado del arte y metodología del objeto de estudio.....	5
1.1 Estado del arte.....	5
1.1.1 Estudios previos o similares.....	5
1.2 Objeto de estudio	6
1.2.1 Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado de México.....	6
1.3 Aspectos metodológicos	6
1.3.1 Justificación.....	6
1.3.2 Objetivos y preguntas de investigación	7
1.3.3 Tipo de investigación	8
1.3.4 Hipótesis y variables.....	8
1.3.5 Población y censo.....	8
Capítulo 2. Ética y corrupción en la Administración Pública.....	9
2.1 Generalidades de la Administración Pública.....	9
2.2 Corrupción	18
2.2.1 Corrupción en la Administración Pública	19
2.2.2 Combate a la corrupción.....	20
2.2.3 Medios y mecanismos de combate a la corrupción.....	20
2.3 Ética	21
2.3.1 ¿Como surge la Ética Pública?.....	22
2.3.2 Ética Pública	24
2.3.3 Principios de la Ética Pública.....	26
2.3.4 Importancia de la Ética Pública.....	27
2.3.5 Valores	28
2.3.6 ¿Como inciden los valores en la Ética Pública?.....	28
2.3.7 Importancia de la Ética Pública en el combate a la corrupción.....	29
2.3.8 Importancia del perfil ético en los servidores públicos	29
2.3.9 ¿Qué influye para que el servidor público se corrompa?	30
2.3.10 ¿Qué es un Código de Ética?	36
Capítulo 3. Ética y corrupción en el Estado de México	37
3.1. Estado de México.....	37

3.2. Percepción de la corrupción en el Estado de México.	37
3.3. Instrumentos o acciones implementadas como fomento a la Ética Pública ...	37
3.4. Código de Ética del Estado de México.....	41
Capítulo 4. Conocimiento y aplicación del Código de Ética en la Secretaría de la Contraloría del Estado de México	43
4.1. Características biográficas de los participantes.....	43
4.2. Sobre el conocimiento, aplicación y funcionamiento del Código de Ética.....	44
Conclusiones.....	86
Referencias	88
Anexos.....	93
a. Cuestionario aplicado	95

Introducción

El Estado de México no se encuentra a salvo de la corrupción ni de la expansión de antivalores. La presente investigación se realiza porque existe la necesidad disminuir y combatir la corrupción en el Estado de México, puesto que es una de las principales causas de la deficiencia en la Administración Pública. Un elemento clave para lograrlo es a través de la Ética Pública. Teniendo como propósito definir los alcances y las limitaciones que ha tenido el Código de Ética implementado en el Estado de México, así como poder dar una serie de recomendaciones para su mejor funcionamiento.

Según la Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental (ENCIG) (2019)

El Estado de México se encuentra como la segunda entidad federativa con mayor corrupción, donde el 82.9% de la población de 18 años y más refirió que la inseguridad y delincuencia es el problema más importante que aqueja, seguido de la corrupción con 57.3%, el desempleo con 33.2% y el 91% de la población de 18 años y más percibió que los actos de corrupción en su entidad son muy frecuentes. La tasa de la población que tuvo contacto con algún servidor público y experimento al menos un acto de corrupción fue de 20 683 por cada 1000 000 habitantes en el Estado de México. La tasa de trámites donde la población tuvo contacto con algún servidor público y experimento al menos un acto de corrupción fue de 33 713 por cada 1000 000.

Hasta ahora, las medidas tomadas, aunque válidas, son insuficientes, porque dejan de lado lo esencial, es decir, todo lo que se refiere a la esfera interna del individuo: su educación, sus valores, sus convicciones y percepciones.

La concienciación sobre cada acto que realiza el servidor público hacia donde hay que dirigirse para hacer posible el propio control y el autocontrol. Estos elementos, los proporciona la Ética, la cual, enfocada al ámbito público, da origen a la “Ética para la Política y la Administración Pública” o “Ética Pública.” (Diego, s.f. p. 11).

Esta Investigación será de tipo descriptiva con un enfoque mixto, haciendo uso del método cuantitativo a través de encuestas cuyos resultados se procesarán a través SPSS.

A través del Método deductivo se analizará cuantos servidores públicos cumplen con el Perfil Ético, si conocen y practican el Código de Ética y quienes se han involucrado en casos de corrupción.

En este sentido, el presente documento se integra por 4 apartados. El capítulo 1, aborda el Objeto de estudio y Estado del arte: se da una descripción de la Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado de México, dependencia tomada como base para el análisis de la investigación, así como estudios previos o similares al que se tratará y aspectos metodológicos. El Capítulo 2, hace referencia a la Ética y corrupción en la Administración Pública, dando generalidades de la Administración Pública, corrupción, Ética, Valores, Perfil Ético, así como Ética y Corrupción en el Estado de México, percepción ante la corrupción, e instrumentos o acciones que han sido implementadas como fomento a la Ética Pública haciendo énfasis en el Código de Ética. El Capítulo 3 contiene los alcances y limitaciones del Código de Ética del Estado de México. La última sección que corresponde al Capítulo 4 aborda los resultados, conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se encuentran las referencias y los anexos como base y sustento de la investigación.

Capítulo 1. Estado del arte y metodología del objeto de estudio

1.1 Estado del arte

Se realizó una revisión documental de aproximadamente 130 documentos en el periodo que comprende del 03 de agosto de 2021 al 31 de enero de 2023, de los cuales alrededor de 40 fueron libros, 30 artículos de revistas como Redalyc, Scielo, Revista de Ciencia Política, etc., 10 enciclopedias y diccionarios tal como el de la RAE, 30 tesis de licenciatura, maestría y doctorado sobre temas de Ética y corrupción en la Administración Pública, 2 encuestas de ENCIG y INEGI, 15 páginas Web incluyendo páginas del Gobierno de México y del Estado de México así como 2 Leyes y Códigos que fueron el Código de Ética del Estado de México y la Ley Orgánica de la Administración Pública.

1.1.1 Estudios previos o similares

El libro “Ética Pública frente a corrupción. Instrumentos éticos de aplicación práctica” (Diego, 2019), tiene como objeto la incorporación de un enfoque ético para combatir las prácticas corruptas en el ámbito de lo público y como objetivo presentar estudios que, desde el campo de la ética pública, sirvan, por un lado, para mejorar la cultura ética de los servidores públicos y por otro, desarrollen herramientas que sirvan para contener las prácticas corruptas, dentro de la misma se abordan autores como: Aristóteles y Bobbio.

Por otra parte, otra obra es: “La Ética en la Administración Pública: los Códigos de Conducta. El caso español” (Fernández, 2014), el autor realiza un estudio acerca la importancia de la Ética en la Administración Pública, así como un análisis de los códigos de conducta en las organizaciones públicas, como posible instrumento para mejorar la situación. Así mismo se profundiza en el estudio, conocimiento, utilidad e importancia de la Ética en la Administración Pública y de los Códigos de Conducta, como instrumentos que tienen como finalidad la mejora de los comportamientos éticos de los servidores públicos. Donde se realiza un estudio comparativo de los códigos de conducta en las administraciones públicas de España, con el fin de establecer un posible modelo integrador sobre el contenido mínimo de valores éticos y principios de conducta, que sirva de referencia a todas las administraciones públicas. Teniendo como autores centrales que guían la investigación a Diego, Álvarez, Badiou, Cortina y Villoria.

Además, el documento de la revista de “Administración Pública del Instituto Nacional de Administración Pública, titulado Ética y Administración Pública”. Elementos para la formación de una conducta íntegra en los servidores públicos (INAP,2017), conformado por reflexiones de trece destacados profesores e investigadores. En particular, una de ellas tiene como objetivo los cimientos mismos de esta difundida práctica: la Ética Pública. Teniendo como objetivo Formación de una Conducta Íntegra en los Servidores Públicos, con la intención de contribuir a la disminución de la corrupción en el servicio público, abordando a autores como: Aristóteles, Confucio y Kant. Aunado a lo anterior se detectaron hallazgos como: el que no hay forma de erradicar la corrupción que no pase primero por terminar con la impunidad, la divulgación de los valores y principios éticos que deben regir al actuar de los individuos, y especialmente el de los servidores públicos y gobernantes.

1.2 Objeto de estudio

La presente investigación tiene como objeto de estudio la Ética Pública como mecanismo de combate a la corrupción. Dicha investigación se llevará a cabo en la Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado de México.

1.2.1 Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado de México

Funciones Genéricas:

La Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado de México, es la encargada de llevar a cabo el control y evaluación sobre las acciones que realizan las dependencias y organismos auxiliares de la Administración Pública Estatal, asimismo es la competente de vigilar que la actuación de los servidores públicos que la integran sea conforme a la normatividad vigente, sancionando, en su caso, a todos aquellos que incumplieran en el desempeño de sus funciones.

Funciones Específicas:

Según la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México (2021) en su Artículo 38 bis, se menciona que: La Secretaría de la Contraloría del Estado de México, es la dependencia encargada de la vigilancia, fiscalización y control de los ingresos, gastos, recursos y obligaciones de la administración pública estatal y su sector auxiliar, así como lo relativo a la presentación de la declaración patrimonial, de intereses y constancia de presentación de la declaración fiscal, así como de la responsabilidad de los servidores públicos, en términos de lo que disponga la normatividad aplicable en la materia (p. 36)

Misión:

Supervisar mediante acciones de control y evaluación a las entidades de la administración pública estatal; vigilar el cumplimiento de las obligaciones administrativas de las personas servidoras públicas; prevenir la comisión de faltas administrativas y de hechos de corrupción; promover la ética e integridad en el servicio público y la participación ciudadana contribuyendo a la transparencia y rendición de cuentas del quehacer gubernamental.

Visión:

Ser reconocida como una institución objetiva, imparcial, eficaz, eficiente, íntegra y transparente en la supervisión del ejercicio de los recursos públicos y el cumplimiento de las obligaciones administrativas de las personas servidoras públicas, fomentando la participación ciudadana, bajo un proceso de mejora continua y cero tolerancias a la corrupción.

Objetivo:

Procurar el ejercicio legal, eficaz, eficiente, íntegro y transparente de los recursos públicos, y promover el cumplimiento de las responsabilidades de los servidores públicos.

1.3 Aspectos metodológicos

1.3.1 Justificación

Dentro del estado del arte que se realizó, se identificó que los Códigos de Ética son un medio para combatir la corrupción, tema de gran relevancia para conocer y poder cuestionar que propósitos se han cumplido dentro de la Administración Pública, así como plantear que nuevas alternativas se puedan implementar para su

eficaz uso. Por ello, existe la necesidad de atender, y tratar de disminuir o incluso poder erradicar la corrupción en el Estado de México puesto que es una de las principales causas de la deficiencia de los servidores públicos en la Administración Pública a través de la Ética Pública, en especial se centra en el análisis de los alcances y las limitaciones que ha tenido la implementación del Código de Ética en el Estado de México (CEEM).

1.3.2 Objetivos y preguntas de investigación

Objetivo general

Analizar la importancia de la Ética en el actuar de los servidores públicos a través de la aplicación del Código de Ética del Estado de México, para determinar su eficacia en el combate a la corrupción.

Objetivos específicos

- Identificar qué factores influyen en la corrupción de los servidores públicos.
- Analizar cómo los valores de la Ética Pública podrían apoyar la reducción de la corrupción de los servidores públicos.
- Conocer cuál es la percepción ciudadana sobre la corrupción en el Estado de México.
- Examinar los instrumentos de Ética Pública que existen en el Estado de México y sus niveles de aplicación.
- Describir los avances, limitaciones y retos en el combate a la corrupción del Estado de México.
- Proponer posibles adecuaciones al Código de Ética del Estado de México, para mejorar su eficacia como instrumento de combate a la corrupción
- Identificar la literatura en cuanto a Ética Pública como mecanismo de combate a la corrupción.

Preguntas de investigación

En esta investigación se abordará el tema, la Ética Pública como mecanismo para combatir la corrupción. Alcances y limitaciones del Código de Ética del Estado de México. A través del cual se pretende investigar:

¿Cómo los Códigos de Ética pueden influir en el desempeño de los servidores públicos del Estado de México?

Preguntas orientadoras de conocimiento

¿Qué es la Ética Pública? ¿Cuál es el Perfil Ético del servidor público? ¿Qué es un Código de Ética? ¿Qué es la corrupción? ¿Qué factores influyen para que el servidor público se corrompa? ¿Cómo podrían los valores de la Ética Pública apoyar la reducción de la corrupción de los servidores públicos? ¿Cuál es la percepción de la corrupción en el Estado de México? ¿Qué instrumentos de Ética Pública existen en el Estado de México?

Preguntas generadoras de conocimiento

¿Cuáles han sido los avances, limitaciones y retos en el combate a la corrupción del Estado de México? ¿Qué elementos debe considerar un Código de Ética para que los servidores públicos del Estado de México eviten la corrupción?

1.3.3 Tipo de investigación

Esta Investigación será de tipo descriptiva ya que se pretende determinar las limitaciones y los alcances que ha tenido el Código de Ética implementado en el Estado de México como mecanismo de combate a la corrupción.

Contará con un enfoque cuantitativo haciendo uso de encuestas cuyos resultados se procesarán a través SPSS, lo cual permitirá analizar cuántos servidores públicos cumplen con el Perfil Ético, cuántos conocen y practican el Código de Ética y cuántos se han involucrado en casos de corrupción. A través del Método deductivo.

1.3.4 Hipótesis y variables

A mayor aplicación del Código de Ética en los servidores públicos del Gobierno del Estado de México, imposición de sanciones a los que infringen el código o la ley; menor será corrupción en el Estado de México.

Variable Independiente (V.I.)

Ética Pública

Variable Dependiente (V.D.)

Combate a la corrupción

1.3.5 Población y censo

Población

Para Hernández (2014)

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación (p. 65).

En cuanto a esta investigación, la población comprende a las y los servidores públicos que desempeñan un cargo dentro de la Secretaría de la Contraloría del Estado de México.

Censo

Según Hernández y Col (2006), el censo poblacional “es el número elemento sobre el cual se pretende generalizar los resultados” (p. 99).

Por otra parte, Sabino (2002), refiere el censo poblacional como el “estudio que utiliza todos los elementos disponibles de una población definida” (p. 99).

Asimismo, Bavaresco (2001), el censo “es un estudio de todo y cada uno de los elementos de la población para obtener una misma información” (p. 99).

En cuanto a esta investigación el censo se toma de la Unidad de Prevención de la Corrupción de la Secretaría de la Contraloría del Estado de México, considerando:

- Dirección de Ética y Transparencia
- Subdirección de vinculación con el sistema anticorrupción
- Subdirección de vinculación con el sistema de fiscalización
- Subdirección de ética, conflicto de intereses y delaciones
- Subdirección de transparencia.

Capítulo 2. Ética y corrupción en la Administración Pública

2.1 Generalidades de la Administración Pública

Para Bonnin (1983), la Administración Pública “es una potencia que arregla, corrige y mejora cuanto existe y da una dirección más conveniente a los seres organizados y a las cosas”. (p. 491)

Como ciencia, tiene su doctrina propia, determinada por la naturaleza de los objetos que abraza, como establecimiento social tiene sus elementos legislativos, derivados de la naturaleza de las cosas que arregla. Instituida para velar en los pueblos sobre las personas y bienes en sus relaciones públicas y hacerlos concurrir a la común utilidad, es el gobierno de la comunidad en su acción ejecutiva directa de aplicación: pasiva como voluntad determinante, que es la ley, es activa como ejecución determinada. La ejecución de las leyes de interés general es su verdadera atribución (p. 491).

Por su parte, Guerrero (s.f.) señala que “El origen de la Administración Pública es importante ya que tiene su base en la búsqueda de un mejor funcionamiento y organización entre Estado y Sociedad”.

Una institución social de antigua data. De hecho, la voz administración ya se usaba en los primeros años de la era cristiana de un modo similar al que ostenta hoy en día. Sin embargo, su primera formulación conceptual se realizó a través de un vocablo diverso: policía, cuya configuración alcanzó el rango de primera disciplina acerca de la administración pública

Se eleva a calidad de ciencia hasta el siglo XVIII, cuando el Estado entra en la etapa de configuración administrativa que hoy continúa ostentando de manera más desarrollada. Sus rasgos prominentes son la separación entre administración y justicia, la asunción de deberes sociales con carácter público, la emergencia de la interioridad como motor de un proyecto de desarrollo nacional y el establecimiento de carreras administrativas de servicio público (Guerrero, s.f., p. 32).

La Administración Pública surge desde la antigüedad, con la complejidad gubernamental que se vivía, así como la necesidad de poder mejorar la organización entre el Estado y la sociedad, como un nuevo proyecto del servicio público, obteniendo una propia identidad de lo privado. Visualizándola en la actualidad, ¿realmente ha cumplido con su papel de satisfacer intereses generales? ¿se ha arreglado, corregido y mejorado la organización?, o realmente nunca a llegado a cumplir con las funciones que en la teoría establece?

Es importante hablar de Administración Pública, ya que es donde se da la corrupción por parte de los servidores. Asimismo, se ha incorporado la Ética como un medio para combatir esta problemática desde su interior.

Existen diversas formas de entender a la Administración Pública como las conceptualizaciones que se citan a continuación:

Para Guerrero (2018), la Administración Pública es “la gestión de los asuntos de la ciudadanía como integrante del Estado en lo tocante a su persona, sus acciones y sus bienes” (p. 11).

Se refiere a una expresión funcional de la organización de los cargos gubernamentales que detentan un carácter objetivo. Por lo tanto, los procedimientos del ingreso al puesto emanan de tal carácter. Ello obedece a que las funciones gubernamentales son de naturaleza objetiva y se desempeñan por individuos seleccionados al efecto (Guerrero, 2018, p. 15).

Siguiendo a Guerrero (2019)

La Administración Pública consiste en una capacidad del Estado para producir dicha utilidad, que a partir del siglo XVIII se proyectó en el impulso del desarrollo de la sociedad. Tal capacidad ofrece un

doble significado de la administración pública. Por un lado, es la actividad encaminada a acrecentar el poder del Estado y expandir sus fuerzas interiores al máximo; es decir, lo hace formidable. Constituye una capacidad que produce poder. Por el otro, es la actividad que desarrolla la vida asociada a través del orden, la seguridad y la subsistencia; es decir, auspicia la convivencia civilizada. Consiste en una capacidad que produce civilidad (p. 40).

Por otra parte, para Fernández (2016)

La Administración Pública es el conjunto de áreas del sector público del Estado que, mediante el ejercicio de la función administrativa, la prestación de los servicios públicos, la ejecución de las obras públicas y la realización de otras actividades socioeconómicas de interés público trata de lograr los fines del Estado (p. 94).

Para De la Paz (2017)

La Administración Pública es la que llevan a cabo las organizaciones formales del sector público en el ejercicio de la función administrativa; esto incluye, formalmente, todo acto que realice el Poder Ejecutivo, y materialmente, los actos particulares, concretos e individualizados que realice cualquier poder u órgano y que sean necesarios para aplicar las leyes (normas generales, abstractas e impersonales) (p. 20).

Para Bonnin (1838) la Administración Pública “es la autoridad común que en todo el territorio del Estado tiene la ejecución de las leyes, cuya contribución constituye su carácter esencial” (p. 7).

Siguiendo a Bonnin (1983)

La Administración Pública es una potencia que arregla, corrige y mejora cuanto existe y da una dirección más conveniente a los seres organizados y a las cosas. Como ciencia cuenta con una doctrina propia y determinada por la naturaleza de los objetos que abraza, como establecimiento social tiene sus elementos legislativos, derivados de la naturaleza de las cosas que arregla. Instituida para velar en los pueblos sobre las personas y bienes en sus relaciones públicas y hacerlos concurrir a la común utilidad, es el gobierno de la comunidad en su acción ejecutiva directa de aplicación: pasiva como voluntad determinante, que es la ley, es activa como ejecución determinada. La ejecución de las leyes de interés general es su verdadera atribución (p. 491).

Según De la Rosa (1852)

La Administración Pública tiene por único objeto satisfacer las necesidades más imperiosas y exigentes de toda sociedad; la seguridad personal y de las propiedades, y el decoro y honor de las familias: la salubridad e higiene pública, la abundancia de recursos necesarios para la subsistencia, la moralidad y buenas costumbres, la instrucción pública; el socorro de las miserias y calamidades a que están sujetas las clases más menesterosas de la sociedad, y si es posible, el goce de todos los beneficios, de todas las comodidades y ventajas proporciona al hombre la civilización: tales son los grandiosos e importantísimos objetos de la administración, y para llenarlos cumplidamente se necesita un vasto conocimiento de los recursos y necesidades de un país, de su clima y producciones naturales, de la naturaleza y configuración de sus terrenos, de su mayor o menor población, de los usos, costumbres y carácter de las diferentes clases de la sociedad, y del estado de rudeza o de cultura y civilización en que se encuentran (párr. 16).

Para Galindo (2000) “Es una Ciencia Social que tiene por objeto la actividad del órgano ejecutivo cuando se trata de la realización o prestación de los servicios públicos en beneficio de la comunidad” (p.5).

Se considera a la Administración Pública como un esfuerzo racional del gobernante para cumplir con los compromisos adquiridos con la ciudadanía, y a la vez, como una disciplina académica que utiliza

el método científico para la búsqueda de soluciones a los problemas que se generan con motivo de las relaciones entre el Estado y la sociedad civil, y a ella corresponde la tarea de manejar/y administrar el patrimonio del Estado, de acuerdo con las leyes de la materia, para la satisfacción de las necesidades colectivas, debiendo buscar en todo caso un equilibrio de la situación financiera del mismo a través del gasto e ingreso público (Galindo, 2000, p. 6).

Según el diccionario jurídico (s.f.)

La Administración Pública es el conjunto de áreas del sector público del Estado que, mediante el ejercicio de la función administrativa, la prestación de los servicios públicos, la ejecución de las obras públicas y la realización de otras actividades socioeconómicas de interés público trata de lograr los fines del Estado.

Según la Real Academia Española (2020), Administración Pública “es la Administración formada por el conjunto de los organismos y dependencias, que están al servicio de la satisfacción de los intereses generales, ocupándose de la ejecución de las leyes y la prestación de servicios a los ciudadanos”.

Por lo tanto, para fines de esta investigación se propone entender por Administración Pública al conjunto de dependencias gubernamentales encargadas de brindar la prestación de servicios públicos para satisfacer las necesidades colectivas, dar soluciones a conflictos entre Estado y sociedad, la ejecución de obras públicas, la implementación de actividades socioeconómicas de interés público, administrar y manejar el recurso público, dar un orden en la convivencia, todo mediante un esfuerzo racional en la toma de decisiones que lleve siempre a resultados favorables por parte del Estado.

2.1.1 Características de la Administración Pública

La Administración Pública se ha estudiado desde distintos paradigmas, características, funciones, fines, principios, enfoques, algunos de ellos son los siguientes:

Para Galindo (2000) “La Administración Pública se lleva a cabo mediante las siguientes actividades: a) Mantener el orden público; b) Satisfacer las necesidades de la población y c) Conducir el desarrollo económico y social” (p. 6).

Por otro lado, De la Paz (2017) menciona que, “para explicar el concepto de Administración Pública, su finalidad y razón de ser, es indispensable hacerlo en el marco del Estado, el gobierno y la división de poderes” (p. 8).

La Administración Pública mexicana se debe entender y evaluar a la luz de las características de un tipo de Estado en particular, el que conocemos como Estado de derecho, por lo cual cobran especial importancia los principios y mecanismos que buscan limitar el poder del Estado para prevenir el abuso de poder y proteger los derechos de los individuos (De la Paz, 2017, p. 8).

“Cuando hablamos de un Estado nacional nos referimos, en general, a una forma de organización política que se caracteriza por ser una combinación de población, territorio y gobierno” (De la Paz, 2017, p. 8).

González define al Estado como:

1. Una sociedad humana.
2. Establecida permanentemente en un territorio.
3. Regida bajo un poder supremo.
4. Bajo un orden jurídico.

5. Que tiende a la realización de los valores individuales y sociales de la persona humana (González, 2001, como se citó en De la Paz, 2017, p. 8).

Siguiendo a De la Paz, (2017)

No podemos imaginar un Estado sin derecho, sin leyes ni jueces; sin embargo, no todo Estado jurídico es Estado de derecho. Este último es un tipo específico de Estado, resultado histórico de la defensa de la libertad, la seguridad y la propiedad de las personas frente a los poderes despóticos, es decir, de la creación de instituciones para limitar el ejercicio del poder del Estado y proteger los derechos fundamentales.

De acuerdo con Díaz, el Estado de derecho tiene cuatro componentes fundamentales, a saber:

1. Imperio de la ley sobre gobernantes y ciudadanos.
2. División de poderes: legislativo, ejecutivo y judicial.
3. Fiscalización de la Administración: actuación legal en todos los órdenes y niveles, y control eficaz por los órganos constitucionales y jurisdiccionales.
4. Protección de derechos y libertades fundamentales, garantías jurídicas y derechos económicos, sociales y culturales (Díaz, s.f. como se citó en De la Paz, 2017, p. 9).

B) Principios de la Administración Pública

Es importante hacer mención sobre lo que significan los principios, los cuales dentro de la Administración Pública según Guerrero (2009), suelen significar no sólo una "regla", sino también "guía de acción" y "teoría causal". Por cuanto regla, sólo las más generales pueden ser denominadas principios si se considera la amplitud del modo de la declaración. Cuando los principios establecen reglas, éstas suelen tener un carácter normativo y prescriptivo. En Administración Pública el uso de principio como una "guía de la acción" tiene su base en el sentir generalizado entre los administrativistas de que esa administración debe hacer cosas, y hacerlas bien (párr. 10).

Según Bonnin los cuatro principios de la Administración Pública son los que se presentan a continuación:

1. Que la Administración nació con la asociación o comunidad
2. Que la conservación de esta es el principio de la Administración
3. Que la Administración es el gobierno de la comunidad
4. Que la acción social es su carácter, y su atribución la ejecución de las leyes de interés general (Bonnin, 1982, p. 97).

Por otro lado, para Macarel (s.f), los principios de la Administración Pública son:

Primer principio: la sociedad brinda protección y seguridad a los desdichados. Dice que sería difícil encontrar a un pueblo que no suscribiera este principio.

Segundo principio: los establecimientos de beneficencia pública deben ser fundados para recibir a los indigentes y toda clase de menesterosos.

Tercer principio: todo gobierno sabio debe favorecer la difusión de las luces y crear, en efecto, establecimientos de construcción pública de diversa naturaleza y de diversos grados.

Cuarto principio: las vías de comunicación públicas son una de las necesidades materiales de toda nación. La Administración, que es instituida con el fin de satisfacer esta necesidad, establecer los

caminos y los puentes, conservar y mejorar los recursos y los ríos, cavar los canales, crear y mantener los caminos (p. 164).

C) Enfoques de administración pública

La Administración Pública se ha estudiado desde diferentes enfoques, De la Paz (2017), presenta tres enfoques de la Administración Pública, donde da algunos aspectos relevantes, así mismo algunas críticas de ellos:

Administración pública clásica

En este enfoque lo más importante es el cumplimiento de procedimientos y reglas formales para evitar la discrecionalidad de los servidores públicos. Se presupone que el gobierno es autónomo y autosuficiente en relación con la sociedad: sus recursos son suficientes para proveer los servicios directamente y promover el desarrollo social. Se puede representar a la Administración Pública como una estructura vertical, centralizada y legalista que debe responder a los intereses de los ciudadanos de manera uniforme, tratándolos como sujetos pasivos.

Aspectos relevantes:

- a) Autonomía y autosuficiencia. El gobierno tiene la capacidad para funcionar de forma autónoma respecto a la sociedad y satisfacer los intereses públicos (seguridad, desarrollo económico y social); es decir, tiene los recursos y la capacidad suficientes para hacerlo sin necesidad de que intervengan otros actores como las empresas y las organizaciones de la sociedad civil.
- b) Dicotomía política-administración. La Administración Pública debe ser imparcial, impersonal, profesional, despolitizada y meritocrática. En esta visión instrumental, las decisiones las toman los políticos y la Administración Pública sólo las implementa de forma neutral y eficiente.
- c) Estructura jerárquica vertical y legalista. El poder está centralizado y se distribuye a través de la estructura. Quienes están en las esferas superiores ejercen el control directo dentro de la organización. Las normas y los procedimientos permiten controlar la discrecionalidad de los funcionarios y empleados.
- d) Evaluación de desempeño institucional. Se debe enfocar en el cumplimiento de las leyes y los procedimientos, más que en los resultados y el impacto en el bienestar social.
- e) Rendición de cuentas ascendente. La obligación de rendir cuentas debe fluir de abajo hacia arriba: de los funcionarios hacia los ministros, de los ministros a los legisladores. Los administradores rinden cuentas ante los políticos y los políticos ante la ciudadanía.

Algunas consideraciones críticas:

- a) Sobre la idea de neutralidad política. La Administración Pública no es políticamente neutral. Los recursos que controlan los funcionarios (información, conocimientos técnicos, presupuesto) les permite influir en las decisiones políticas. También pueden sesgar las decisiones administrativas y la implementación de las políticas, por orientaciones o presiones políticas.
- b) Sobre la idea de autonomía y autosuficiencia. Actualmente la complejidad de los fenómenos económicos y sociales hacen que los organismos públicos se vean muy limitados para satisfacer el interés público: se requiere la participación del sector privado y la sociedad civil.

- c) Sobre el enfoque legalista. Éste puede hacer que se pierdan de vista la eficacia, la eficiencia, los resultados y el impacto en la satisfacción del interés público; es decir, que la Administración Pública se convierta en un fin en sí misma (De la Paz, 2017, p. 23).

Nueva gestión pública

Introduce enfoques del sector privado orientados a la privatización, la subcontratación, el redimensionamiento del aparato público y, en general, la aplicación de mecanismos de mercado. La Administración Pública se puede representar como una estructura horizontal y descentralizada, competitiva y flexible, la cual debe responder a los intereses de los ciudadanos de manera diferenciada tratándolos como clientes (De la Paz, 2017, p. 23).

Aspectos relevantes:

- a) Autonomía y autosuficiencia relativa. La Administración Pública sigue entendiéndose como autónoma con respecto a la sociedad, y autosuficiente, pero se relativiza al abrirse a la participación de las empresas privadas. Para lograr mayor eficiencia, los organismos del sector público no deben proveer los servicios de manera directa, sino permitir la intervención del sector privado mediante políticas de privatización, desregulación y subcontratación de servicios a proveedores externos.
- b) Autonomía organizacional. Los organismos del sector público deben ser autónomos de los políticos y actuar como empresas. Deben tener libertad para diseñar e implementar políticas, y flexibilidad para contratar personal.
- c) Dicotomía política-administración. Se mantiene la visión instrumental, la idea de la dicotomía, es decir, que la Administración Pública es una actividad técnica, políticamente neutral y que no hay diferencia determinante entre la administración pública y la administración de empresas. Sin embargo, se fortalece a los administradores de primer nivel (gerentes) permitiéndoles participar en la toma de decisiones sobre diseño de políticas: el qué hacer (que en el enfoque de la administración pública clásica es exclusivo de los políticos).
- d) Estructura horizontal y descentralizada, competitiva, flexible y estratégica. Para fomentar la competitividad, la calidad y la eficiencia de los servicios públicos, los organismos públicos deben introducir mecanismos de mercado, lo cual implica reducir la participación del Estado en la economía, especialmente eliminar los monopolios estatales, y ampliar la libertad de gestión y autonomía de los organismos públicos que producen bienes y servicios, para que actúen como empresas privadas y amplíen el margen de flexibilidad e innovación en su operación, sus procesos y sus servicios.
- e) Diferenciación de los servicios públicos: concepto de cliente. Los ciudadanos, considerados como clientes del sector público, desean diferentes tipos de productos y servicios, por lo cual deben poder elegir. Por ejemplo, en lugar de proveer servicios directamente el Estado puede distribuir vales que permitan elegir entre diferentes proveedores (subsidio a la demanda).
- f) Evaluación de desempeño institucional por resultados. Con base en criterios de eficacia, eficiencia y satisfacción de los usuarios de los servicios (o clientes), el desempeño de los organismos públicos debe medirse mediante indicadores cuantificables de resultados y de calidad.

Algunas consideraciones críticas:

- a) Sobre la excesiva atención en el enfoque costo-eficiencia de la administración pública. Pueden descuidarse otros valores administrativos y políticos importantes para la eficacia de los objetivos de gobierno y la confianza social.
- b) Sobre las consecuencias de las políticas de ajuste. Las medidas para hacer más eficiente el desempeño de la Administración Pública, como la privatización, la cancelación de programas y la reducción de estructuras, en algunos casos redujo poderes, capacidades, recursos y alcances de los gobiernos en materia de seguridad, crecimiento económico y desarrollo social.
- c) Sobre el riesgo de fragmentación administrativa del gobierno. El aumento de organismos descentralizados y orientados a brindar servicios específicos a poblaciones objetivo particulares puede dar lugar a acciones fragmentadas y falta de coherencia en las políticas públicas y en la acción gubernamental como un todo. (De la Paz, 2017, p. 23 - 24).

Gobernanza

Implica que la sociedad debe dirigirse, gobernarse y gestionarse a sí misma. Esto es así porque se parte del supuesto de que los gobiernos han sido rebasados por la compleja realidad social y no tienen la capacidad para satisfacer el interés general por sí mismos y de manera directa; para hacerlo dependen de los recursos y la participación del sector privado y de la sociedad civil. El gobierno debe convertirse en socio, habilitador y colaborador; es decir, debe gobernar con los ciudadanos. La Administración Pública se puede representar como una estructura de red: horizontal y descentralizada, interdependiente y consensual, de manera que pueda responder a los intereses diferenciados de los ciudadanos tratándolos como socios (De la Paz, 2017, p. 24).

Aspectos relevantes:

- a) Sin autonomía ni autosuficiencia. En las últimas décadas los gobiernos se han visto rebasados por la complejidad de la realidad económica y social (relacionada con los procesos de globalización, liberalización y democratización) y presentan graves problemas de eficacia directiva (capacidad para satisfacer el interés público). Para promover el crecimiento económico y el desarrollo social, los gobiernos dependen de los recursos del sector privado y de la sociedad civil. Así, en un esquema de gobernanza, el gobierno deja de actuar por sí mismo en la implementación de las políticas públicas y prestación de servicios, y colabora con las empresas privadas y las redes sociales, mediante diálogo, negociación y acuerdos entre actores públicos y privados. La función del gobierno y la administración pública es desempeñarse como socio, habilitador y colaborador.
- b) La administración pública como un elemento del sistema político: herramienta de consenso y legitimidad. Se trata de un nuevo tipo de relación entre el gobierno y la sociedad: nuevas formas y espacios de participación pública. Como consecuencia, se desdibujan los límites entre Estado y sociedad. De acuerdo con este enfoque, tanto los servidores públicos como los ciudadanos deben tener capacidad de tomar decisiones y negociar.
- c) Estructura de red: horizontal y descentralizada, interdependiente, participativa y consensual. Las agencias gubernamentales colaboran con las organizaciones sociales y las empresas privadas mediante procesos de diálogo, negociación, acuerdos y compromisos. Los actores interesados o

afectados se coordinan y corresponsabilizan en la formulación e implementación de políticas, programas y prestación de servicios.

- d) Diferenciación de los servicios públicos: resultado de participación ciudadana. Con base en un marco legal común se implementan distintas versiones de servicios públicos, dependiendo de las negociaciones y los acuerdos con grupos de la sociedad civil. Las diferencias son aceptables, pues responden a los diversos intereses de los ciudadanos.
- e) Evaluación de desempeño: eficacia, eficiencia y promoción de valores democráticos. Los organismos públicos deben ser evaluados no sólo por lograr sus objetivos (es decir, resolver problemas y satisfacer el interés público) y hacer un uso óptimo de los recursos disponibles. También debe considerarse si la toma de decisiones fue participativa, incluyente y en el marco de valores democráticos como la legalidad, la transparencia y la equidad.
- f) Rendición de cuentas ambigua. Cuando participan múltiples actores en el diseño e implementación de una política, se diluye la responsabilidad directa de las decisiones y las acciones. También, al debilitarse el control jerárquico, se debilita la cadena de rendición de cuentas. En el enfoque de gobernanza la rendición de cuentas no debe limitarse a la actuación del gobierno: debe incluir a las organizaciones privadas y sociales.

Algunas consideraciones críticas:

- a) Asimetrías en la participación. La participación de los actores privados y sociales en contextos de pobreza y desigualdad puede derivar en sobrerepresentación de intereses particulares (los de aquellos que tienen más recursos y capacidad para participar) y menoscabo del interés público.
- b) Falta de incentivos institucionales y culturales. Los servidores públicos deben aplicar competencias para el dialogo, la negociación y la colaboración con organizaciones privadas y sociales; sin embargo, en muchos organismos públicos no existen los incentivos institucionales y culturales necesarios para desarrollarlas y llevarlas a la práctica.

Desfase entre la toma de decisiones y la atención a los problemas. Los procedimientos y criterios de la gobernanza implican que la toma de decisiones sea lenta, mientras que algunos problemas públicos o necesidades sociales son de máxima urgencia (De la Paz, 2017, pp. 25-26).

1.1.2 Administración Pública en el Estado de México

Como lo estipula el Periódico Oficial en la Gaceta del Gobierno (1981), La Administración Pública en el Estado de México se rige por la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México que tiene por objeto regular la organización y funcionamiento de la Administración Pública central y paraestatal del Estado.

La Administración Pública Central está integrada por 16 secretarías, de las cuales como lo señala el Artículo 38 bis. La Secretaría de la Contraloría del Estado de México

Es la dependencia encargada de la vigilancia, fiscalización y control de los ingresos, gastos, recursos y obligaciones de la Administración Pública estatal y su sector auxiliar, así como lo relativo a la presentación de la declaración patrimonial, de intereses y constancia de presentación de la declaración

fiscal, así como de la responsabilidad de los servidores públicos, en términos de lo que disponga la normatividad aplicable en la materia.

Entre algunas de las facultades de esta secretaría relevantes a esta investigación se encuentran:

- I. Planear, programar, organizar y coordinar el sistema de control y evaluación gubernamental.
- II. Fiscalizar e inspeccionar el ejercicio del gasto público estatal y su congruencia con el presupuesto de egresos.
- III. Formular y expedir las normas y criterios que regulen el funcionamiento de los instrumentos, sistemas y procedimientos de control de la administración pública estatal. La Secretaría discrecionalmente podrá requerir de las dependencias competentes, la instrumentación de normas complementarias para el ejercicio de sus facultades de control.
- IV. Vigilar y supervisar el cumplimiento de las normas de control y fiscalización, así como asesorar y apoyar a los órganos de control interno de las dependencias, organismos auxiliares y fideicomisos de la administración pública estatal.
- V. Establecer y dictar las bases generales para la realización de auditorías e inspecciones en las dependencias, organismos auxiliares y fideicomisos de carácter estatal, así como realizar las que se requieran en sustitución o apoyo de sus propios órganos de control.
- VI. Conocer e investigar los actos, omisiones o conductas de los servidores públicos que puedan constituir responsabilidades administrativas, substanciar los procedimientos correspondientes en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, por sí, o por conducto de los órganos internos de control que correspondan a cada área de la Administración Pública Estatal aplicando las sanciones en los casos que no sean de la competencia del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México y cuando se trate de faltas administrativas graves, ejercer la acción de responsabilidad ante ese Tribunal, así como presentar las denuncias correspondientes ante la Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción y ante otras autoridades competentes, en términos de las disposiciones legales aplicables, así como realizar investigaciones, inspecciones y supervisiones, a través de acciones encubiertas y usuario simulado, para verificar la legalidad, honradez, eficiencia y oportunidad de la prestación del servicio público.
- VII. Vigilar el cumplimiento de las normas internas de la Secretaría, constituir las responsabilidades administrativas de su personal, aplicándoles las correcciones que correspondan, así como formular y presentar las denuncias, querellas, acusaciones o quejas de naturaleza administrativa o penal ante la Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción u otras autoridades competentes respectivamente.
- VIII. Formular y conducir en apego y de conformidad con las bases de coordinación que establezcan los Comités Coordinadores de los Sistemas Nacional y Estatal Anticorrupción, la política general de la Administración Pública Estatal para establecer medidas y mecanismos, de modernización administrativa tendientes a lograr la eficacia de la vigilancia, fiscalización y control del gasto público estatal, la integridad y la transparencia en la gestión pública, la rendición de cuentas y el acceso por parte de los particulares.

- IX. Colaborar en el marco de los Sistemas Nacional y Estatal Anticorrupción y de los Sistemas Nacional y Estatal de Fiscalización en el establecimiento de las bases y principios de coordinación necesarios, que permitan el mejor cumplimiento de las responsabilidades de sus integrantes, de conformidad con la legislación aplicable en la materia.
- X. Establecer mecanismos para prevenir actos u omisiones constitutivos de responsabilidades administrativas, que fomenten el desarrollo de la cultura de la legalidad (pp. 37 - 39)

Se puede decir que dentro del funcionamiento de la Administración Pública se dan casos donde existe abuso por parte de los servidores públicos del uso de los recursos públicos, lo que ocasiona la corrupción, la cual se ha vuelto a tan gran escala que hoy en día es una de las más agravantes problemáticas dentro del aparato gubernamental volviéndolo deficiente, ineficaz y con poca legitimidad.

2.2 Corrupción

Hay diferentes formas de poder conceptualizar a la corrupción, en la presente investigación retomamos la perspectiva de los siguientes autores:

La definición más aceptada por su precisión y sencillez es la adoptada por la organización Transparencia Internacional, entendida como “el abuso del poder público para beneficio privado” (Transparencia Internacional, 2009).

Puede clasificarse en corrupción a gran escala, menor y política, según la cantidad de fondos perdidos y el sector en el que se produzca.

- a) Corrupción a gran escala: La corrupción a gran escala consiste en actos cometidos en los niveles más altos del gobierno que involucran la distorsión de políticas o de funciones centrales del Estado, y que permiten a los líderes beneficiarse a expensas del bien común (p. 23).
- b) Actos de corrupción menores: El soborno consiste en un ofrecimiento, promesa, entrega, aceptación o exigencia de un incentivo para realizar una acción ilícita, antiética o que supone abuso de confianza. Los incentivos pueden consistir en obsequios, préstamos, comisiones, recompensas u otras ventajas (impuestos, servicios, donaciones, etc. (p. 5).
- c) Corrupción política: Manipulación de políticas, instituciones y normas de procedimiento en la asignación de recursos y financiamiento por parte de los responsables de las decisiones políticas, quienes abusan de su posición para conservar su poder, estatus y patrimonio (p. 35).

Por otra parte, para Casar (2016)

La corrupción es el abuso de cualquier posición de poder, pública o privada, con el fin de generar un beneficio indebido a costa del bienestar colectivo o individual. En otras palabras, el desvío del criterio que debe orientar la conducta de un tomador de decisiones a cambio de una recompensa no prevista en la ley (p. 11).

Según Del Catillo (2003) 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” (p.14).

Las definiciones que existen sobre corrupción van desde términos generales de “mal uso del poder público” y “deterioro moral” hasta definiciones legales estrictas, que describen este fenómeno como un mero acto de extorsión que involucra a algún servidor público y una transferencia de recursos. 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 (Del Castillo, 2003, p. 16).

Así mismo, la Real Academia Española (s.f.), menciona que “la corrupción en las organizaciones, especialmente en las públicas, práctica consistente en la utilización de las funciones y medios de aquellas en provecho, económico o de otra índole, de sus gestores”.

De igual forma Estévez (2005) conceptualiza a la corrupción como “Toda acción u omisión de un actor, que confunda lo público con lo privado, a los efectos de obtener algún beneficio personal” (párr. 23).

De modo que, para fines de esta investigación se propone entender por corrupción a toda acción ilícita por parte de un actor público o privado que mediante el abuso de su cargo busca beneficios propios a costa del bienestar colectivo, actos tales como fraude, soborno, cohecho, malversación, extorsión, lavado de dinero, nepotismo, compadrazgo, favoritismo etc.

2.2.1 Corrupción en la Administración Pública

La corrupción se ha dado a gran escala dentro del servicio público, donde los servidores públicos hacen uso de los recursos para fines propios.

Según Estrada (2013)

Existen innumerables desventajas de la corrupción; una de las más importantes es la falta de productividad en la Administración Pública, cuyos trámites dilatados y onerosos impiden la atracción de capital, así como el desarrollo de la industria y el crecimiento de las empresas. El pago de sobornos para obtener licencias, y la incertidumbre que genera este proceso, tienden a reducir los incentivos para la inversión (párr. 3).

Menciona que “existe una amplia gama de formas que adquiere la corrupción, muchas de ellas imperceptibles, como el compadrazgo o el tráfico de influencias en las oficinas gubernamentales, muy difícil de reglamentar o sancionar” (párr. 4).

“La corrupción también se relaciona con la actitud negativa que adoptan los funcionarios públicos en su comportamiento ante la sociedad, como la falta de un código de ética en sus procedimientos o la deslealtad y traición a sus compañeros” (párr. 4).

La corrupción adquiere distintos matices: abuso de poder, tráfico de influencias, compadrazgo, amiguismo, soborno, cohecho, mal uso de los conocimientos, fraude, aceptación de obsequios a cambio de favores, entre otros que forman parte de lo que denomina corrupción administrativa, que se distingue de la corrupción política porque la primera afecta principalmente a los burócratas que forman parte de la Administración Pública (Estrada, 2013, párr.8).

2.2.2 Combate a la corrupción

Siguiendo a Estrada (2013) “en México, el combate a las prácticas ilícitas se convierte en simulación”.

Cita a Sefchovich (2008) quien abunda al respecto y atribuye de igual forma a la cultura de los mexicanos la mentira, la corrupción y la simulación como valores nacionales difíciles de erradicar (párr. 9).

La corrupción administrativa en México es un referente obligado para todos los funcionarios que deseen comprender y actuar contra este flagelo, porque las campañas sociales, spots radiofónicos y anuncios contra la corrupción no han tenido el efecto deseado. Lo que requieren los programas contra la corrupción es disminuir los incentivos, aminorar la proclividad a usar la corrupción para evitar una fila, obtener un descuento o ganar tiempo en los burocráticos procesos. Parte de la corrupción está en el compadrazgo y el favoritismo (Estrada, 2013, párr. 10).

2.2.3 Medios y mecanismos de combate a la corrupción

Guerra (2017) presenta cinco medios y mecanismos que han sido implementados en México con el fin de combatir la corrupción.

A. Rendición de cuentas

La rendición de cuentas es un acto administrativo mediante el cual los servidores públicos y los políticos informan sobre sus acciones y las justifican ante la sociedad; Por ejemplo: “que hice, cómo lo hice, porqué lo hice y para qué lo hice”. Pero no se trata nada más de informar y justificar las acciones, También implica ofrecer toda la información que requiera la sociedad sobre la gestión pública, Responder a preguntas incómodas y recibir una sanción si se ha cometido una infracción a la ley o un acto ilícito que pueda derivar en corrupción (p. 150).

Los mecanismos fundamentales para la rendición de cuentas y el combate a la corrupción son la fiscalización y la sanción, además de la transferencia y la administración y conservación de los archivos institucionales (Guerra, 2017, p. 151).

B. Participación ciudadana

La participación de la sociedad es otro medio imprescindible para el combate y la prevención de la corrupción. Durante mucho tiempo la ciudadanía ha estado relegada en forma de decisiones políticas y su participación de los procesos deliberativos ha sido, prácticamente, nula. En ese contexto, Es necesario que la sociedad se involucre en la revisión, seguimiento y evaluación de la gestión de sus autoridades, Para activar el control vertical que comprende la participación de ciudadanos, organizaciones sociales y civiles (OSC), Medios de comunicación, instituciones académicas e, incluso los partidos políticos (Guerra, 2017, p. 153).

C. Transparencia y acceso a la información

Desde la óptica ciudadana la transparencia es una ventana por la que los particulares pueden asomarse a la gestión pública y conseguir la información de su interés. Con datos sobre el ejercicio del gasto público, Los resultados de las auditorías, la cuenta pública, las adquisiciones y contratos con

proveedores, los programas sociales y patrones de beneficiarios, los sueldos de los servidores públicos entre muchos otros documentos que ordenan la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LGTAIP) la Sociedad puede dar seguimiento puntual a la actuación de sus gobiernos auditarlos y evaluarlos (Guerra, 2017, p. 153).

Pero en caso de no tener la información requerida en los portales de Internet, ya sea porque no esté publicada o porque no fue posible localizarla, las personas tienen el derecho humano a solicitar esta información a cualquier institución pública y obtenerla a completa satisfacción, se encuentre o no en los portales de transparencia. Sólo se podrá negar la información cuando se encuentra clasificada como de acceso restringido, de acuerdo con la citada ley general (Guerra, 2017, p. 154).

D. Contraloría social o ciudadana

De acuerdo con la Ley General de Desarrollo Social en el Artículo 69. La Federación y los estados se han abierto algunos espacios públicos para la participación de la sociedad; Por ejemplo: en el ámbito federal la contraloría es "...el mecanismo de los beneficios [de programas sociales], de manera organizada, para verificar el cumplimiento de las metas y la correcta aplicación de los recursos públicos asignados a los programas de desarrollo social (Guerra, 2017, p. 155).

Así mismo en artículo 71, Sus funciones están encaminadas a vigilar el ejercicio de los recursos públicos y la aplicación de los programas de desarrollo social; Atender e investigar las quejas y denuncias presentadas sobre la aplicación y ejecución de los programas, Y presentar ante la autoridad competente las quejas y denuncias que puedan dar lugar al fincamiento de responsabilidades administrativas, civiles o penales (Guerra, 2017, p. 155).

E. Presupuesto participativo

Este programa tiene el potencial de constituirse en una efectiva participación de la población en los procesos decisivos, Además de convertirse en un mecanismo que incorpore a la sociedad en la gestión de las políticas públicas (Zaccardi, 2004 citado en Guerra, 2017, pp. 155-156). En el DF, el programa permite colaborar en la definición y aprobación de los recursos que se destinan a las obras y servicios ejecutados en las colonias y pueblos originarios, Lo cual fortalecer la democracia y transparencia de los recursos públicos, vinculando los ciudadanos en la planeación, seguimiento y evaluación de los proyectos (Guerra, 2017, pp. 155-156).

Siguiendo a Guerra (2017) menciona que "tal vez tome varios años lograr una disminución sustancial de esta gran problemática, sin embargo, son un buen camino para recuperar la esperanza en las instituciones y en la Administración Pública en general".

Con lo cual se da paso a hablar de la Ética como mecanismo de combate a la corrupción tema central de esta investigación.

2.3 Ética

Existen diferentes maneras de poder entender a la Ética, a continuación, se presentan algunos conceptos según autores:

Para Rodríguez y Muñoz (2017)

La Ética es el Conjunto de principios y criterios morales que regulan las actividades humanas de acuerdo con la recta razón, de tal manera que es la primera entre todas las ciencias prácticas. Más que como una reglamentación, debe entenderse como la fuente de las cualidades, la disposición al hábito moral y la adecuación personal al ideal humano (p. 70).

Para Bolívar (2000) “La Ética se ocupa de investigar el ámbito humano denominado moral. En este sentido, la Ética es una ciencia encargada de estudiar o reflexionar sobre la moral, es decir, estudia el comportamiento moral del hombre en sociedad” (p. 138). “La Ética pretende determinar qué debe hacerse en cada situación y está interesada principalmente en la formulación de principios generales, dentro de los que pueden encuadrarse aspectos particulares” (p. 142). “La Ética determina y recomienda la adopción de ciertos principios generales, reglas, normas o ideas de conducta” (p. 143).

Para Sánchez y Vázquez (1969) la Ética es “la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad. O sea, es una ciencia de una forma específica de conducta humana”. Y continúa señalando que “la ética es la ciencia de la moral, es decir, de una esfera de la conducta humana” (Sánchez y Vázquez, 1969, como se citó en Prado, 2016, p. 376).

Gutiérrez y Sáenz (1970) señala que “la Ética se refiere al origen de los actos humanos, es decir que esta estudia la bondad o la maldad de éstos” (Gutiérrez y Sáenz, 1970, como se citó en Prado, 2016, p. 376).

Sanabria (2001) refiere que la Ética “es la ciencia normativa de la actividad humana en orden al bien” (Sanabria, 2001, como se citó en Prado, 2016, p. 376).

Para Prado (2016)

La Ética es la conducta del hombre frente a la responsabilidad que éste tiene ante los ojos de otros hombres. Es decir, sobre lo que otros esperan de su actuación. Y que esta actuación, es cultivada por este mismo, durante el aprendizaje de un arte, oficio, profesión o de cualquier situación ante la cual él se encuentra y espera no sentirse irresponsable, ya que conoce las consecuencias de no actuar bajo dicha ética (Prado, 2016, p. 376).

2.3.1 ¿Como surge la Ética Pública?

En cuanto a la Ética aplicada en el servicio público, antes de conceptualizar es importante poder dar una introducción sobre sus antecedentes como se presenta a continuación:

La Ética desde sus inicios ha sido vinculada a los asuntos públicos es decir en la formación de los gobernantes (servidores públicos y políticos) durante la práctica de sus funciones realizadas con valores en favor de los gobernados.

Según Diego (2009) “La Ética Pública existe desde antaño para formar la conducta de los hombres de gobierno” (p. 6).

El compromiso de la Ética en el ámbito público cobra importancia en los años setenta en los Estados Unidos a raíz del escándalo “Watergate” que terminó con la renuncia del presidente Richard Nixon. Este hecho mostró al público que algunos gobernantes y representantes públicos practicaban conductas inmorales o antiéticas. Es entonces cuando se crean mecanismos para el fomento de la Ética, como por

ejemplo la Oficina de Ética y la Ley de Ética en el Gobierno, creadas ambas en los EEUU en 1978 (Diego, 2009, p. 6).

Siguiendo a Diego (2009) si bien la Ética por sí misma es importante, no se situaba en el foco de atención de investigadores y estudiosos de los asuntos públicos en virtud de que se partía de la creencia de que aquellos que ocupan cargos públicos y/o de representación son personas respetables y que la Ética es inherente en ellos (p. 6).

Según Diego (2018)

En México el interés por la conducta de los servidores públicos se encuentra plasmado en el Título Cuarto de la Constitución Política de 1917, en el que se establecen los principios y directrices que se esperan en la conducta de los representantes del Estado. Al respecto, el Artículo 113 de dicho título señala que los principios para el desempeño de sus funciones son los siguientes: “legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia”. No obstante, aunque existe este antecedente, no se puede hablar de forma estricta de Ética Pública (EP) tal como se le conoce en el nuevo milenio, es decir, un siglo después de la promulgación de la Constitución (p. 1).

Siguiendo a Diego “Se comienza a hablar de la posible implementación de instrumentos éticos que ayuden al combate de las prácticas indebidas en el sector público en la segunda mitad del siglo XX” (p. 1).

Después de varios sexenios presidenciales, donde la corrupción fue protagonista, encarnada en múltiples casos por diversos representantes públicos hasta ser considerada como un problema nacional. El presidente José López Portillo (1976-1982) sostenía que “La corrupción somos todos”, en tanto que el presidente que le sustituyó, Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988), siendo aún candidato a la presidencia, incorporó como lema en su campaña política el siguiente slogan: “La renovación moral de la sociedad”, precisamente ante los diversos escándalos de corrupción cometidos en el sexenio de su predecesor (p. 1).

En la década de los noventa, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) alertó sobre la crisis de confianza de los ciudadanos hacia sus gobiernos en los países miembros de este organismo internacional, dato relevante en México ya que durante el periodo de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) el cual gana las elecciones con una gran crisis de legitimidad y desconfianza generada por la idea de un fraude electoral “la caída del sistema” situación que lleva a una desconfianza nacional (p. 2).

Posteriormente en el año de 1997, la OCDE publicó una obra titulada La Ética en el servicio público, donde se describen las herramientas y procesos de gestión de la Ética del servicio público y el modo como estos operan, agrupados en lo que se denominó Modelo de Infraestructura Ética. La OCDE realizó un exhorto a los países miembros, entre los que se encontraba México, para que contaran con instrumentos de Ética Pública, y de esta manera, disminuir el desprestigio de los gobiernos ante sus ciudadanos (p. 2).

El exhorto le tocó al presidente Vicente Fox (2000-2006), el 31 de julio de 2002, la Secretaría de la Función Pública publicó en el Diario Oficial de la Federación el primer Código de Ética de los servidores públicos de la Administración Pública Federal, Mediante este código se pretendía lograr un

cambio de actitud del servidor público que fortaleciera la honestidad en el servicio, Dicho código, se integraba por doce reglas generales de conducta que pretendían convertirse en principios para guiar el actuar cotidiano: Bien Común, Integridad, Honradez, Imparcialidad, Justicia, Transparencia, Rendición de cuentas, Entorno cultural y ecológico, Generosidad, Igualdad, Respeto y Liderazgo (Diego, 2018, p. 2).

La implementación de este primer Código de Ética en México da paso al uso de la Ética Pública como un mecanismo que busca combatir la corrupción que se presenta en el actuar de los servidores públicos.

2.3.2 Ética Pública

Con lo anterior, podemos dar paso a definir lo que es la Ética dentro del servicio público, es decir conceptualizar lo que es la Ética Pública, a perspectiva de autores como:

Diego (2017), propone que:

“Cuando la Ética es aplicada y puesta en práctica en el ámbito público se denomina Ética Pública (EP) o Ética para la Política y la Administración Pública (Diego, 2017, p. 206). “La Ética Pública ofrece por tanto al servidor público un conocimiento que le permite actuar correctamente en cada situación, por difícil que ésta sea”. (Diego, 2017, p. 207)

Siguiendo a Diego “La Ética Pública establece criterios de conducta para los gobernantes en el ejercicio de poder, así como para los funcionarios en la realización de las tareas encomendadas en las instituciones” (Diego, 2009, p. 66).

Continuando con Diego (2019)

La Ética Pública aplicada y puesta en práctica en el ámbito público, se enfoca específicamente en la conducta de los servidores públicos (diputados, senadores, alcaldes, gobernadores, jueces, magistrados, funcionarios de mandos medios y superiores, así como personal operativo). Por lo tanto, una adecuada Ética Pública orienta a los servidores públicos a poseer plena conciencia de su comportamiento, así como a interiorizar valores de servicio público que se traduzcan en actos concretos hacia el interés de la ciudadanía (p. 17).

Por otro lado, para Alvares (2017)

La Ética y la responsabilidad de las actuaciones del poder público y de sus agentes sean estos políticos o empleados públicos ocupa un lugar predominante en el debate social, se arrojan, desde distintos ámbitos, sombras de duda respecto a la honestidad y honradez, lo que ha generado una inseguridad en los puestos públicos y su inmovilización administrativa (p. 229).

Para Naessens (2010)

La Ética aplicada a la función pública es de vital importancia porque tiene como eje central la idea de servicio, es decir, las tareas y actividades que realizan los funcionarios públicos están orientadas al bien común. La Ética de la función pública es la ciencia del buen comportamiento en el servicio a la ciudadanía, es además un importante mecanismo de control de la arbitrariedad en el uso del poder público, un factor vital para la creación y el mantenimiento de la confianza en la administración y sus instituciones (p. 2115).

La Ética Pública es por tanto un instrumento fundamental para evitar la corrupción al elegir a los representantes más idóneos para gobernar. Los cargos públicos deben ser ocupados por las personas más capaces, por aquellas que son leales a la constitución política y que tengan un gran sentido de justicia, permite establecer la justicia o injusticia de las acciones humanas, elevando así la cultura política de un pueblo o Estado (p. 2115).

Para Bolívar (2000) “La Ética Pública se enfoca en determinar cómo deben actuar los hombres en su calidad de ciudadano; o funcionarios gubernamentales u hombres vinculados con el ejercicio del poder” (p. 143).

Villoria (2007) define a la Ética Pública como:

La Ética que recoge los valores básicos de las diversas éticas comprensivas y los desarrolla en un sistema institucionalizado, fundado en el respeto mutuo y la promoción de aquellos derechos que permitan la deliberación en condiciones de libertad e igualdad para personas libres e iguales (p. 119).

Según Rodríguez (1998) la Ética Pública “es la ciencia que trata de la moralidad de los actos humanos en cuanto que realizados por funcionarios públicos” (Rodríguez, 1998, como se citó en Fernández, 2014, p. 11).

Chapman (1993) la define como “aquellos estándares y principios de buena conducta que se aplican a las esferas tanto administrativas como gubernamentales de un país” (Chapman, 1993, como se citó en Fernández, 2014, p. 11).

Dendhardt (1991) lo conceptualiza como “la búsqueda constante en el sector público de los valores de justicia, imparcialidad, derechos individuales, respeto por la dignidad humana, equidad e igualdad” (Dendhardt, 1991, como se citó en Fernández, 2014, p. 11).

Para Kernaghan y Langford (1990) “es la integración del discurso ético y el esfuerzo por aplicarlo dentro del sector público” (Kernaghan y Langford, 1990, como se citó en Fernández, 2014, p. 11).

Butler y Jonsen (1975) la definen como “la obligación de los servidores públicos de elegir la opción moralmente deseable de entre todas las posibles” (Butler y Jonsen, 1975, como se citó en Fernández, 2014, p. 12)

La Ética Pública es una herramienta más del conjunto de herramientas ya existentes que promueve Transparencia Internacional (TI) en su afán por prevenir y combatir las prácticas corruptas en los gobiernos y administraciones públicas del mundo.

Por ende, para fines de la presente investigación podemos definir a la Ética Pública como un mecanismo de combate a la corrupción que busca el correcto actuar de los gobernantes y funcionarios públicos ante determinadas situaciones, con el fin de actuar lo más moralmente deseable haciendo uso de los principios, valores y virtudes en la toma de decisiones, por parte de actores como lo son: políticos, presidentes (federal y municipales), senadores, diputados (local y federal), gobernadores, jueces, magistrados, funcionarios públicos y personal operativo, lo que lleva al mantenimiento de la confianza en la Administración Pública y sus instituciones.

2.3.3 Principios de la Ética Pública

De acuerdo con el Código de Ética de los servidores públicos del Estado de México que en Artículo 6 dispone que los siguientes principios son de observancia general para en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

- a) **Legalidad:** Hacer sólo aquello que las normas expresamente confieren y en todo momento someter su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas le atribuyen en el ejercicio de las funciones, facultades y atribuciones conferidas.
- b) **Honradez:** Conducirse con rectitud son utilizar su empleo, cargo o comisión, para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dadas, obsequios o regalos de personas u organización, debido a que están conscientes, que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier empleo o cargo público implica un amplio sentido de vocación y austeridad de servicio.
- c) **Lealtad:** Corresponder a la confianza que el Estado les ha conferido, con una vocación absoluta de servicio a la sociedad y satisfaciendo el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.
- d) **Imparcialidad:** Brindar a la ciudadanía y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, no permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva.
- e) **Eficiencia:** Actuar con apego a los planes y programas previamente establecidos y optimizar el uso y asignación de los recursos públicos, en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos.
- f) **Economía:** Ejercer el gasto público administrando los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo estos de interés social.
- g) **Disciplina:** Desempeñarse de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.
- h) **Profesionalismo:** Conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes reglamentos y demás disposiciones jurídicas, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto a las personas con las que llegare a tratar.
- i) **Objetividad:** Preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informadas en estricto apego a la legalidad.
- j) **Transparencia:** Ejercer sus funciones privilegiado el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso a la información y

proporcionando la documentación que genera, obtiene, adquiere, transforma o conserva; y en el ámbito de su competencia, difunde de manera proactiva información gubernamental, cómo un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia y cuidado.

- k) Rendición de cuentas: Asumir plenamente ante la sociedad y a sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, sujetándose a un sistema de sanciones, así como la evaluación y escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.
- l) Competencia por merito: Las personas servidoras públicas deberán ser elegidas para sus puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, seleccionando a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.
- m) Eficacia: Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, momento un mejor desempeño de sus funciones, al fin de alcanzar las metas institucionales según sus funciones y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.
- n) Integridad: Actuar siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, con el compromiso de ajustar su conducta principios y valores éticos que respondan al interés público y generen certeza plena frente a todas las personas con las que se vinculen.
- o) Equidad: Procurar que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades (pp. 58-59).

2.3.4 Importancia de la Ética Pública

Según Diego (s.f.)

La Ética Pública tiene por objeto conseguir que las personas que ocupen un cargo público lo hagan con diligencia y honestidad como resultado de la razón, la conciencia, la madurez de juicio, la responsabilidad y el sentido del deber. Una adopción verdadera de la ética exige un profundo cambio de concepción, de actitud psíquica, de mentalidad, que logre impedir pensamientos corruptos.

La ética en el ámbito público se enfoca a los actos humanos de funcionarios públicos, esto es, a la rectitud moral de su actuación. La ética busca cultivar la inteligencia en valores y moderar el carácter de los gobernantes, y si bien esto es importante en cualquier disciplina lo es más en la política y en la administración pública porque ambas son responsables de conducir los asuntos de un Estado.

En forma similar, para Kung, el fin de la Ética en política es el de “rescatar la dignidad humana”. Al respecto escribió: El hombre ha de ser más de lo que es: ha de ser más humano. Es bueno para el hombre lo que preserva, fomenta y realiza: su humanidad. El hombre ha de explotar su potencial humano, en aras de una sociedad humana y un ecosistema intacto, cambiando básicamente su rumbo de actuación. Su humanidad en potencia es muy superior a su humanidad en acto. En este sentido, el

realismo del principio de responsabilidad y la “utopía” del principio de esperanza se reclaman mutuamente (Kung, 1991, p. 49).

“En suma, lo mínimo que se pretende alcanzando un espíritu ético en quienes ocupan cargos públicos es la adquisición de la responsabilidad para así obtener resultados más efectivos” (Diego, s.f., pp. 3-4).

2.3.5 Valores

Previamente a hablar de la importancia de los valores en la función pública, se presentan las diferentes conceptualizaciones de valores según algunos autores:

Para Bolívar (2000)

Existen valores básicos a todos los cuales aspiran los individuos, aunque con distinto grado de interés, ninguno de los cuales debe ser ignorado por completo en la política o en la vida; éstos son los siguientes: poder, ilustración, riqueza, bienestar (o salud), habilidad, afecto, rectitud (que incluye la moralidad y la justicia) y deferencia (o respeto) (p.144).

Según Sartre (1994) “Los valores son ejes fundamentales por los que se orienta la vida humana y constituyen a su vez, la clave del comportamiento de las personas” (Sartre, 1994, como se citó en Medina, 2007).

Hernando (1997) plantea que una de las definiciones “más generalmente aceptada en las Ciencias Sociales considera a los valores como concepciones de lo deseable que inciden en el comportamiento selectivo” (Hernando, 1997, como se citó en Medina, 2007).

Rokeach en su obra titulada “La naturaleza o valores humanos” (1973:24), sustenta: “Los valores son guías y determinantes de actitudes sociales e ideológicas, por una parte, y del comportamiento social por la otra” (Rokeach, 1973, como se citó en Medina, 2007).

Para Medina (2007)

Los valores están indisolublemente ligadas a las creencias, a las actitudes y a las normas de conducta. Estos tres elementos tienen su fundamento en la cultura adquirida a través del proceso de socialización que hace del ser humano producto y productor de esa misma cultura. Los valores constituyen un tema que se renueva cada vez sobre todo ante la crisis de valores que vive el mundo de hoy. Tienen su fundamentación en la filosofía y de su estudio se ocupa la axiología (p. 371).

2.3.6 ¿Como inciden los valores en la Ética Pública?

Dentro de la Ética Pública el hablar de valores es de suma importancia ya que estos son el conjunto de normas por las que los servidores públicos deberían regirse conforme a lo que es correcto e incorrecto.

Citando a Gómez (2017) “la idea de educar en principios y valores éticos es formar ciudadanos capaces de transformar su entorno, transmitiendo su formación y mostrando su comportamiento en el ámbito profesional y laboral” (p. 189).

La actuación del individuo tendría que ser un ejemplo para que los demás puedan convencerse y poner en práctica una conducta que sea regida por reglamentos y códigos éticos para evitar actos de

corrupción, privilegios, conflictos de intereses, favoritismo, nepotismo y situaciones que reflejen una mala conducta hacia el trabajo y a la sociedad en general (p. 189).

De igual forma Diego (2017) establece que “todo individuo que aspira a un cargo público debe conocer y poseer los valores de un servidor público. De esta manera, estaríamos seleccionando individuos que poseen el bien interno propio de todo servidor público: el servicio a la ciudadanía” (p. 33). “La educación de los servidores públicos en valores era considerada clave para quienes formaban u orientaban a los gobernantes. De ello dependía de que estos fueran o no corruptos” (Diego, 2017, p. 38).

Los valores son elementos que guían nuestra conducta cotidiana, es decir, son reconocidos como cualidades, como algo deseable digno de ser mejorado, se pueden entender como un bien en sí mismos, sin embargo, de manera conceptual, los valores son perfectos, aunque al intentar materializarlos se transforman en algo inalcanzable, convirtiéndose en un objetivo que la mayoría de los servidores públicos han puesto en un segundo plano.

Para fines de esta investigación a continuación se enuncian los valores se consideran deben estar presentes en todo servidor público:

Integridad: actuar de forma correcta.

Honestidad: obrar de forma correcta, justa y con sinceridad.

Respeto: consideración hacia los demás.

Justicia: dar a cada persona lo que le corresponde.

Prudencia: templanza de ánimo a la hora de actuar.

Responsabilidad: asumir obligaciones y las consecuencias de nuestros actos.

Imparcialidad: capacidad para actuar o juzgar de forma objetiva.

Lealtad: Fidelidad y compromiso hacia los demás.

2.3.7 Importancia de la Ética Pública en el combate a la corrupción

Siguiendo a Diego (2009) afirma que

La corrupción, en sus distintas manifestaciones, se incrementa a nivel mundial invadiendo los diferentes espacios de un Estado: público, privado o social. En las instituciones públicas, a pesar de existir mecanismos de control sobre los servidores públicos (políticos y funcionarios), son cada vez más los escándalos de corrupción. Por lo tanto, aunado a los mecanismos existentes de control externo al individuo (leyes, códigos, sanciones) es necesario fortalecer un sistema dirigido al interior del individuo, a su educación, a su percepción. Dicho sistema se estructura mediante valores y principios de Ética Pública, los cuales establecen criterios de conducta para los gobernantes en el ejercicio de poder, así como para los funcionarios en la realización de sus tareas. Esta disciplina, implementada de forma eficiente, puede llegar a convertirse en un poderoso instrumento al lograr que los servidores públicos se mantengan bajo el dominio de sí mismos, es decir, bajo su autocontrol (Diego, 2009, p. 65).

2.3.8 Importancia del perfil ético en los servidores públicos

Según Diego (2017) “Mediante un perfil ético adecuado, basado en una sana filosofía acompañada de valores, es posible rescatar, revitalizar y fortalecer el bien interno o alma del servidor público, rescatar su

dignidad” (p. 25). Esta condición, señala Diego (2017) permitiría considerar “La atención debida en el proceso de implementación del perfil público deseable del servidor público brindaría la posibilidad de descartar e impedir ingresar a aquellos aspirantes que solo codician, ambicionan o anhelan estar en el poder” (p. 25)

De seguir omitiendo el perfil ético en los gobiernos y administraciones públicas, seguiremos dando cobijo a los codiciosos y avaros en el gobierno. En consecuencia, las prácticas corruptas seguirán en ascenso y, con ello, la transformación de las instituciones democráticas en oligárquicas. De continuar en este proceso, avanzamos a la desintegración de las estructuras estatales, al gobierno de las corporaciones, al reino de las empresas privadas sometiendo a los Estados (Diego, 2017, p. 25).

2.3.9 ¿Qué influye para que el servidor público se corrompa?

Según Diego (2017) Existen diversos factores que llevan a los servidores públicos a corromperse lo cual da paso a que cometan actos de corrupción a continuación se hace mención de algunos de ellos.

Factores que fomentan la corrupción

La corrupción es un vicio que a lo largo de la historia ha desarrollado diversas maneras de subsistir y expandirse. Por existir diversas formas de caracterizarse se agrupan en dos tipos de elementos que la expanden: Factores socioculturales o externos al individuo y factores internos o estados afectivos al individuo.

A. Factores socioculturales o externos al individuo

Se agrupan en cuatro tipos: políticos, económicos, administrativos y sociales, aunque conviene señalar que algunas de las causas que aquí se presentan entremezclan en los diferentes ámbitos mencionados.

B. Factores políticos

Se consideran factores políticos aquellos elementos que se relacionan directamente con el ejercicio del poder público contribuyendo a la realización de prácticas indebidas. Entre ellos se encuentran los siguientes:

a) *el resurgimiento de las oligarquías como forma de gobierno acompañada de la ideología neoliberal.*

La Teoría Política enseña que aquellos sistemas políticos que están dirigidos por una élite económica y que tienen por principio, su forma de gobierno, el interés desmedido por las riquezas se denominan oligarquías. Un Estado o país es oligarca cuándo el que gobierna en un grupo de hombres, sin ser demasiados, qué se caracterizan por ser los más ricos.

Este grupo de acaudalados trasladan los principios y valores de su estilo de vida a los distintos ámbitos del Estado generando así una complicidad entre gobernantes y élites económicas. Algunas veces los potentados directamente ocupan cargos públicos y otras veces gobiernan de manera indirecta. En cualquier caso, las oligarquías modifican las actitudes y comportamientos de los funcionarios cuyos valores se tornan acordes a los principios.

b) *Ausencia de un perfil definido para los cargos políticos por elección.* No en todos los gobiernos y parlamentos contemporáneos está establecido un perfil básico, con valores bien definidos, qué deben poseer las personas que ocupan los cargos públicos ya sea por oposición o por elección. Esta situación deja un amplio margen para que cualquier individuo, incluso careciendo de los mismos valores, se encuentra en posibilidad de ocupar un cargo. Ante la ley, cualquier persona puede ocupar un cargo público, siempre y cuando sea la idónea. Precisamente este elemento de idoneidad es el que

marca la diferencia, es decir, los cargos del estado no deben ser para cualquiera sino para los más aptos, los más leales a la Constitución, los más capaces de practicar la justicia, para aquellos que verdaderamente tienen vocación de servicio.

c) *La debilidad o ausencia de valores éticos en el ámbito público.* El descuido u omisión de instrumentos ya sean normativos (leyes, códigos, reglamentos) o bien herramientas de control, supervisión y evaluación, así como la falta de programas de inducción, formación, capacitación enfocados a la actualización y desarrollo de personal que fomenten los valores éticos, otorga un campo fértil para el desarrollo de la corrupción en las instituciones públicas.

d) *Corrientes de pensamiento que fomentan la corrupción.* Existen teóricos que justifican la práctica de conductas indebidas. Para los llamados <funcionalistas> la corrupción es un recurso necesario, se utiliza por ejemplo para acelerar los procesos administrativos. En esta corriente de pensamiento el corrupto es considerado como "un experto en atajos", alguien necesario para hacer el trabajo sucio. Los funcionalistas califican de moralistas a quienes consideran que la corrupción es algo patológico, un obstáculo al desarrollo económico, así como una amenaza a la política porque permite el acceso de personas sin escrúpulos a puestos de poder.

e) *lealtad, interés y pertenencia a un partido.* Cuando se llega a ocupar un cargo público mediante formas deshonestas como el nepotismo (también conocido como el compadrazgo palanca o enchufe) existe una deuda y un compromiso con aquel que realizó la recomendación generando así una obligada gratitud que se convierte en lealtad en muchos casos excesiva. De hecho, el recomendado llega a olvidar sus deberes para con la institución, favoreciendo esencialmente a quien en su día le ayudo.

f) *sentido patrimonialista de los recursos públicos.* Algunos servidores públicos en el cargo toman y derrochan aquello que es patrimonio público como si fuera de su propiedad. Disfrutan y dilapidan los recursos y bienes para uso y goce de interés privado. Este disfrute de lo público va desde elementos sencillos de papelería, (lápices, plumas) pasando a otros más costosos como mobiliario, equipo tecnológico, equipo técnico, uso de vehículo oficial, hasta llegar a situaciones extremas como el uso del avión presidencial, o la utilización de algún edificio o lugar público para uso privado.

C. Factores económicos

En este subapartado se agrupan aquellos factores que fomentan la corrupción y que tienen que ver con los aspectos de la crematística (p. 164).

a) *El espíritu capitalista.* Con el ascenso al poder de la burocracia y el nacimiento de un nuevo sistema económico, el capitalismo, la sociedad da un giro en sus cimientos. Valores plasmados por el liberalismo del siglo 18 se alejan del sentido de lo público, a saber: el libre comercio, la no intervención del estado en la economía o la libertad de amasar bienes materiales y acumular riquezas de forma ilimitada. Al conjunto de estos valores es a lo que Weber denominó "espíritu del capitalismo" o "espíritu capitalista" el cual se refiere a la mentalidad o actitud que aspira sistemática y profesionalmente a lucro por el lucro mismo. "La calificación de capitalista corresponde al hecho de que esa mentalidad encontró en la empresa capitalista moderna su forma más adecuada Y por qué se

convirtió asimismo en el motor < mental> más adecuado para la misma, aunque Weber insistió en que el "espíritu capitalista" y "sistema capitalista" no son lo mismo: la mentalidad o actitud y el sistema o forma se comportan de forma relativamente independiente entre sí.

b) Los principios de la empresa privada aplicados al ámbito público. Algunas técnicas de la empresa privada acompañadas de la filosofía gerencial, han sido transferidas en el sector público. Esta filosofía, que en un origen responde al interés privado, paulatinamente se ha ido consolidando dentro del sector público. El fin de la Administración Privada es, sin lugar a dudas, obtener ganancia; sin embargo, el objetivo de la administración pública abarca aspectos a) sociales y b) de servicio. Los primeros tienen que ver con garantizar los mínimos de bienestar (educación, salud, alimentación, empleo, vivienda) es decir, crear unas condiciones para que los ciudadanos puedan vivir dignamente y, de ser posible, elevar su calidad de vida. Los segundos se refieren a la prestación y operación adecuada de los servicios públicos.

c) El comportamiento de los organismos financieros internacionales. Con fundamento en el consenso de Washington, surgido en la década de los noventa del siglo XX, los organismos financieros internacionales (OFI) tuvieron una participación vital en la interpretación de las políticas neoliberales, sobre todo en los gobiernos de los países débiles, hablando en términos económicos. La instrumentación de estas políticas dio margen al desarrollo de la corrupción. El mismo Stiglitz ex presidente del banco mundial señala en su obra el malestar en la globalización, algunas de las actuaciones en las que tanto el FM y como el BM, otorgaban, directamente, recursos a dirigentes políticos sabiendo que esos recursos no estaban destinados al bienestar y desarrollo del país sino mantener su estatus quo y facilitar las políticas desde Washington. En este sentido escribió: "la cuestión de la responsabilidad moral de los acreedores fue particularmente visible en el caso de los préstamos en la Guerra Fría. Cuando el FM y el BM prestaron dinero a Mobuto, el tristemente célebre mandatario de la República Democrática del Congo, sabían que el grueso de ese dinero no se destinaría a ayudar a los pobres del país, sino más bien enriquecer al presidente. Era un dinero pagado para asegurar que el corrupto líder mantuviera su país alineado a occidente. A muchos no les pareció justo que los contribuyentes comunes de países con criterios corruptos debieron pagar los créditos concedidos a dirigentes que los representaban (Stiglitz, 2002).

d) La actuación de las empresas transnacionales. En el informe de transparencia internacional, presentado durante el congreso anticorrupción, celebrado en Lima, (Perú) en 1997, se demuestra la complicidad en la corrupción entre lo público y lo privado y se señala que "Las empresas belgas, francesas, italianas, holandesas y coreanas son las más susceptibles a ganar contrato sobornando a funcionarios de otros países. A su vez los funcionarios públicos de Nigeria, Bolivia, Colombia, Rusia, Pakistán, México Indonesia, India, Venezuela y Vietnam estarían entre los más sensibles a aceptar sobornos de las empresas privadas." En dicho informe se incluye que "No hay corrupción sin iniciativa privada". Asimismo, un estudio realizado por la OCDE en 1997 en 15 países reveló que las áreas de mayor preocupación para los gobiernos son aquellas en las que el sector privado tiene contacto con funcionarios públicos que toman decisiones (OCDE, 2000).

e) *La labor de los gestores privados.* Al ser el dinero el principio por excelencia en el capitalismo, su manejo contribuye a agilizar los procesos de desmantelamiento estatal para fomentar el libre comercio y permitir la entrada de las grandes empresas. La operación de la maquinaria globalizadora puede tener diversas movibilidades. Una de ellas se da cuando el corruptor, proveniente de un país desarrollado y pudiendo ser un agente de su gobierno o de las principales empresas transnacionales, corrompe, con sutileza, a los gobernantes y funcionarios responsables del Estado donde desea ingresar.

D. Factores administrativos

Se trata de aquellos factores que están en relación directa con la función interna de una estructura institucional, y en particular con la gestión personal.

a) La baja remuneración en el personal público. Sí bien existen países en los que los sueldos en los puestos públicos no son excesivos, lo que puedes dar margen a que el personal abusa de su cargo para obtener un ingreso adicional, no obstante, en lugares en los que los puestos sí son bien remunerados también se practica la corrupción. Esta situación refuta la idea de que a mayor sueldo menor corrupción, y viceversa, que la corrupción se da en los servidores públicos porque los sueldos son bajos y no les alcanza para vivir. De hecho, cuándo se paga en exceso en un puesto público existe una mayor ambición por ocupar ese puesto sin que ello signifique necesariamente un compromiso con las responsabilidades, una capacidad para desarrollar las funciones o velar por los intereses ciudadanos.

b) *La inestabilidad en el trabajo.* Otra causa o motivo como un que fomenta la corrupción es la carencia de un trabajo o una función pública estable y fuerte acompañada de un servicio civil de carrera que operé de manera adecuada. En países en vías de desarrollo, dónde se carece de personal profesional por no existir una burocracia consolidada, se da pie a que los cargos sean temporales, la movilidad del personal frecuente y la estructura burocrática no logré su consolidación.

c) *La ausencia de una profesionalización del cuerpo de funcionarios y políticos.* Todo funcionario público debe ser profesional, no improvisado. Necesito contar con una formación, poseer determinados conocimientos, haber pasado los exámenes de oposición respecto para ganarse su puesto. Con funcionarios profesionales se combate el nepotismo o la ineptitud. Un cuerpo administrativo digno sin duda ayuda a la confianza institucional. Sin embargo, no todos los gobiernos cuentan con personal profesional para la función pública.

E. Factores sociales

En este subapartado se agrupan aquellos factores que están relacionados con aspectos de la cultura en la comunidad.

a) *Los valores de consumo de la sociedad contemporánea.* En la sociedad contemporánea los valores giran en torno a tres ejes: el tener, el placer y el anhelo de poder. La idea de ser una persona de éxito se mide con base en la posesión y ostentación de riquezas y bienes materiales, O al menos en dar la apariencia de que se poseen, así como en la supremacía. De qué se ostente sobre instituciones, empresas e y/o individuos. Es aspiraciones y deseos son impulsados por los principios del capitalismo a través de las empresas, y promovidos, en el ámbito internacional, a través de la globalización o

mundialización comercial. El eje principal en torno al cual gira la sociedad de consumo lo conforman las empresas a grandes compañías que, poco a poco, gracias a diversas estrategias como por ejemplo intensas campañas de publicidad, ventiladas mediante el mundo mediático se adueñan o influyen en la voluntad de los individuos e impregnan sucedió en las mentes de los ciudadanos a fin de despertar el desmedido deseo de consumir.

b) *El descuido de las áreas sociales y humanísticas.* La propiedad por el desarrollo de las ciencias exactas, dejando de lado el humanismo y las disciplinas sociales, ha dado por resultado una generación de individuos ilustrados en conocimientos técnicos, pero con un gran vacío en educación y valores.

c) *La tendencia a la imitación.* Todo ser humano se forma a través de otros, es decir, aprende viendo imitando lo que hace el semejante. Desde la niñez se aprende a caminar, hablar, leer y escribir imitando. Esta es una regla de la vida que se da durante toda la existencia. Toda la vida es un constante aprendizaje. En el aprendizaje se prenden cosas positivas y negativas, por lo que también es una causa de corrupción en virtud de que algunas personas imitan las prácticas corruptas de otros.

d) *El estatus o clase social.* Los estudios clásicos sobre el poder local han descubierto las condiciones para el descenso de las cualidades Morales de la clase política en el acceso al poder de algunos grupos especiales. Dahl (1961), en su famoso estudio sobre New Haven, tomando como base El origen social de los funcionarios que ocupaban puestos de poder institucional, señaló diferentes fases en El paso desde la oligarquía y la concentración de poder hasta el pluralismo de este, es decir, de la concentración y la dispersión de los recursos públicos más importantes. Un primer momento se caracteriza por el predominio de los patricios o nobles en el poder, una clase dirigente que acumulaba los privilegios: estatus, riqueza, educación.

e) *La coerción por sistema.* Existen situaciones en que, contrariamente a la voluntad del individuo, este es obligado a practicar la corrupción. En lugares donde la corrupción se ha vuelto cultural, es decir, habitual o normal en la operación de las funciones del servicio público, la persona que ingresa y ocupa un cargo tendrá que realizar las funciones y hacer las cosas que se le piden de la manera establecida, bajo el riesgo de ser despedida o acusada de insolencia o desobediencia si no lo hace. En estas situaciones establecidas por costumbre, carentes de legalidad y respeto a las instituciones, El dilema está en escoger entre corromperse o mantener la dignidad, aunque tal vez sin empleo.

f) *La influencia mediática.* Los contenidos de algunos programas que se difunden en los medios de comunicación constituyen, frecuentemente, un auténtico aprendizaje de la corrupción. Historias contadas en películas, en series de televisión, telediario, telenovelas artículos periodísticos cuya constante es el factor dinero y la forma de obtenerlo, ametrallan las mentes de los espectadores influyendo en su inconsciente y generando un potencial en el pensamiento al dejar sembrado una semilla que puede crecer con el tiempo, sobre todo cuando el individuo no tiene una madurez de juicio que le permita discernir con claridad la ficción de la realidad.

F. *Factores internos o Estados afectivos en el individuo*

La causa primera de la que a su vez se derivan los deseos y pasiones para realizar actos antiéticos es la ignorancia. Ésta no se refiere a que los hombres que detentan un cargo sean ingenuos o falsos de instrucción en su formación personal; se refiere a la falta de comprensión y madurez de juicio para llegar a la excelencia humana, lo que permite actuar en torno al bien del semejante, dejando en segundo término el bien personal.

G. *La codicia*

La codicia es el deseo excesivo de apropiarse de algo. Este vicio, que no tiene límites, anhela poseer lo que otro tiene. El ser humano nunca está satisfecho con lo que posee debido a qué es codicioso por naturaleza. No importa cuánto posea, ni la cantidad o calidad de los bienes que tenga, siempre ambiciona más. Apenas consigue lo que desea cuando ya tiene algo nuevo para codiciar. La ambición del hombre y la codicia son motivos que dan lugar a la mayor parte de los crímenes voluntarios. Basta la codicia de un solo hombre en el gobierno para que sirva de ejemplo y se extienda en cascada.

H. *La avaricia*

La avaricia es el afán desordenado de poseer riquezas para atesorarlas. La avaricia es un elemento clave dentro de la forma de vida contemporánea. Este vicio ha crecido en exceso porque es el principio bajo el cual el sistema económico internacional se ha desarrollado. En la economía de mercado el dinero tiene tanta importancia que, de ser originalmente un medio para vivir, se convierte, con frecuencia en el fin de la vida. En consecuencia, cambian las actitudes y comportamientos de los hombres hacia un individualismo y egoísmo exorbitante. Cuando se descuida la educación ética y filosófica explotan los deseos y se ama demasiado el dinero dando paso a la avaricia.

I. *El anhelo de poder*

El deseo de poder atraer a ciertos individuos a la política. En su afán de conseguirlo tienta a las personas a omitir los principios éticos, burlando las reglas del juego político. Situación grave ésta, ya que los actores carentes de ética en la cúpula política, al mostrarse al público, se tornan ejemplo y se reproducen en cascada a los distintos niveles y ámbitos de la comunidad. La historia demuestra que los seres humanos sin formación ética, una vez en el poder, son incapaces de gobernar bien y son movidos por el deseo de riqueza generando la corrupción en las personas y en las instituciones. Una de las causas de que se invierta tan desmesuradamente en campañas políticas es ese afán por aferrarse al poder, a las sensaciones de placer que éste conlleva y a los privilegios que proporciona.

J. *El vacío existencial*

Es este un fenómeno muy extendido a lo largo del siglo XX que se está convirtiendo en una característica de las sociedades contemporáneas. Un factor importante en esta tendencia es el desarrollo del conocimiento científico y tecnológico, características de la civilización moderna. El ser humano poco a poco se aleja de la naturaleza; posteriormente, conforme progresa en términos científicos, sufre otra pérdida: las tradiciones, las cuales han cumplido siempre la misión de establecer valores que den equilibrio la conducta pero que ahora se van diluyendo a pasos agigantados. El vacío existencial se manifiesta en un estado de tedio, soledad y hasta de angustia. Y se avanza cada vez más por ese derrotero. La sociedad automatizada genera una sociedad de ocio, aunque muchos no sepan en qué emplear su tiempo libre. Este vacío existencial tiene que ser llenado de diferentes maneras todas ellas dirigidas a la consumación de los deseos como: el deseo de placer, el deseo

de obtener o acumular bienes económicos o materiales, y el anhelo de grandes a través de la adquisición de poder (Diego, 2017, pp. 60-182).

2.3.10 ¿Qué es un Código de Ética?

La Ética Pública se ayuda de herramientas tales como lo es el código de ética el cual, según Diego (2009) lo define como:

Una declaración en la que se definen las actitudes de los servidores públicos también es entendido como un compendio de valores y antivalores, así como una lista de responsabilidades y obligaciones jurídicas. Ya sean de carácter legal o administrativo, los códigos desempeñan un papel orientador y de control al establecer las restricciones de comportamiento. Es conveniente que en la elaboración de estos códigos participen los propios servidores públicos, aunque la redacción y emisión final debe ser elaborada por un experto en la materia (p. 12).

Siguiendo a Diego, menciona que en la normalización de la conducta pública existen dos tipos de códigos:

a) Códigos Generales, los cuales establecen los valores que deben ser inherentes a todo servidor público, independientemente del área en la que éste se desempeñe.

b) Códigos particulares, los cuales atienden a la especificidad de las funciones que realice la institución a la que se pertenezca. Las tareas de un policía, un inspector de aduanas o un funcionario de ventanilla obviamente son diferentes entre sí. Respecto a los tipos de códigos, los hay tanto nacionales como de carácter multinacional como el denominado Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional, de Naciones Unidas, el Código Europeo de Buena Conducta Administrativa, de la Unión Europea o el Código de Ética del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Cualquiera que sea la forma de los códigos, su fondo debe reunir dos requisitos: primero: potenciar o fomentar siempre los valores y actitudes positivas; segundo: proporcionar un criterio sólido para poder adecuar la conducta de las personas al buen ejercicio de la función pública.

Capítulo 3. Ética y corrupción en el Estado de México

3.1. Estado de México

Es una de las 32 entidades que integran los Estados Unidos Mexicanos. Lleva el nombre de la nación misma y de la capital nacional, y por tal motivo suele denominársele Estado de México, para distinguirla de las anteriores, aunque oficialmente se llama México, como lo registra el artículo 43 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (SGG, 2018, párr. 1).

Según la tradición, la palabra México proviene de tres voces del idioma náhuatl: metztli, que significa luna; xictli, ombligo o centro; co, lugar. Tanto en sentido literal como metafórico quiere decir "en el ombligo de la luna"; o dicho de otra manera "en el centro del lago de la luna" (SGG, 2018, párr. 2).

Según INEGI (2020) "El Estado de México tiene una extensión de 22,351.8 km² lo que representa 1.1 % de la superficie del país".

Siguiendo a INEGI (2020) "Del total de la superficie el 38.1 por ciento es agrícola, el 34.9% forestal, 16.7% pecuario, el 10.3% industrial y urbano; en materia de tenencia de la tierra, el 40.32% es ejidal".

"Son 125 sus municipios, La división territorial de estos se integra por la cabecera municipal, y por las delegaciones, subdelegaciones, colonias, sectores y manzanas, con la denominación, extensión y límites que establezcan los ayuntamientos" (INEGI, 2020).

Ocupa el lugar 1 a nivel nacional por su número de habitantes. Registrándose 16, 992, 418 habitantes, de los cuales 8, 741, 123 corresponden a mujeres con un porcentaje del 51.4% y 8, 251, 295 a hombres con un porcentaje de 48.6% (INEGI, 2020).

3.2. Percepción de la corrupción en el Estado de México.

Según la Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental (ENCIG, 2019)

El Estado de México se encuentra como la segunda entidad federativa con mayor corrupción, donde el 82.9% de la población de 18 años y más refirió que la inseguridad y delincuencia es el problema más importante que aqueja, seguido de la corrupción con 57.3% y el desempleo con 33.2%, 91% de la población de 18 y más percibió que los actos de corrupción en su entidad son muy frecuentes o frecuentes.

"La tasa de la población que tuvo contacto con algún servidor público y experimento al menos un acto de corrupción fue de 20 683 por cada 1000 000 habitantes en el Estado de México" (ENCIG, 2019).

"La tasa de trámites donde la población tuvo contacto con algún servidor público y experimento al menos un acto de corrupción fue de 33 713 por cada 1000 000" (ENCIG, 2019).

3.3. Instrumentos o acciones implementadas como fomento a la Ética Pública

Acciones para fomentar la ética y la integridad en la Administración Pública mexicana

Un fomento serio de la ética en los asuntos públicos debe involucrar a todos los actores sociales; para ser fructífero no puede ser únicamente una iniciativa unilateral de la administración, Debe ser un compromiso de las autoridades y de la sociedad en su conjunto. De acuerdo con Diego, Esta iniciativa debe contar, Al menos con tres elementos básicos: Un marco normativo que regula la conducta de los servidores públicos, encargada

de su promoción y que vigile su cumplimiento, Así como programas incluidos en los planes de gobierno y políticas públicas para el fomento de la ética (Diego, 2009, como se citó en Betanzos, 2018).

I. Contar con un marco normativo

Nuestro país cuenta con disposiciones constitucionales y legislativas en materia de ética e integridad pública, Las cuales se reforzaron con la reforma constitucional del 27 de mayo de 2015, Por la cual se creó el sistema Nacional Anticorrupción (p. 55).

El Sistema Nacional Anticorrupción (SNA) es la instancia de coordinación entre las autoridades de todos los órdenes de gobierno competentes en la prevención, Detección y sanción de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción, Así como en la fiscalización y control de los recursos públicos. Esta instancia se integra por el Comité Coordinador, El comité rector del Sistema Nacional de fiscalización y los sistemas locales (p. 56).

a) Ley general del Sistema Nacional anticorrupción

Tiene como objetivos:

- Establecer las bases mínimas para la prevención de hechos de corrupción y faltas administrativas;
- Establecer las directrices básicas que definan la coordinación para la generación de políticas públicas en materia de prevención de la corrupción;
- Establecer las acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos;
- Crear las bases mínimas para que todo órgano del Estado establezca políticas eficaces de ética pública y responsabilidad en el servicio público.

Además, reconoce como principios rectores del servicio público la legalidad, la objetividad, el profesionalismo, la honradez, la lealtad, la imparcialidad, la eficiencia y la eficacia, la equidad, la transparencia, la economía, la integridad y la competencia por mérito (p. 56).

b) Ley General de responsabilidades administrativas

Establece en su capítulo II, los principios que los servidores públicos deben observar en el ejercicio de sus funciones en un sentido similar a los principios considerados en la fracción III del artículo 109 constitucional, los cuales son: disciplina legalidad objetividad profesionalismo honradez lealtad imparcialidad integridad rendición de cuentas eficacia y eficiencia además indica una serie de directrices para su efectiva aplicación.

- Actuar conforme a lo que las leyes reglamentos y demás disposiciones jurídicas le atribuyen a su empleo, cargo o comisión, Por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.
- Conducirse con rectitud, Sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, Provecho o ventaja personal o a favor de terceros, Ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización.
- Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

- Darles a las personas en general el mismo trato, Por lo que no consideran privilegios o preferencias organizaciones o personas, Ni permitirán influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.
- Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades.
- Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad sujetándose a los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.
- Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución.
- Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido, tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima del interés particular, personales ajenos al interés general.
- Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones.
- Abstenerse de realizar cualquier trato promesa privada que comprometa al Estado mexicano.

II. Código de ética de los servidores públicos del gobierno federal

Establece los principios que todo servidor público debe observar y los valores que debe anteponer en el desempeño de sus funciones.

Dispone como principios que todo servidor público debe observar en el desempeño de sus funciones: legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia; los valores que debe anteponer al desempeño de su cargo son: interés público, respeto, respeto de los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, integridad, cooperación, liderazgo, transparencia y rendición de cuentas.

III. Reglas de integridad para el ejercicio de la Función Pública.

Establecen preceptos de conducta en general, para todos los servidores públicos, como actuación pública, información pública, desempeño permanente con integridad y cooperación con integridad y pautas específicas para funcionarios que el ejercicio de sus atribuciones participan en contrataciones públicas, licencias, permisos, autorizaciones y concesiones; programas gubernamentales; trámites y servicios: recursos humanos: administración de bienes muebles e inmuebles; procesos de evaluación; control interno y procedimientos administrativos.

IV. Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

Establecen las bases para la integración, organización y funcionamiento de los comités de ética y prevención de conflictos de interés; cabe señalar que fueron modificados por medio de un acuerdo publicado en el Diario Oficial el 22 de agosto de 2017.

V. Área encargada de su promoción y vigilancia

- a) Secretaría de la Función Pública

Es la dependencia encargada de formular y conducir la política general de la administración pública federal para establecer acciones que propicien la integridad de la gestión pública; Establecer mecanismos para prevenir actos u omisiones que puedan dar origen a responsabilidades administrativas y omitir tanto el código de ética para los servidores públicos del gobierno federal y las reglas de integridad del ejercicio de la función pública.

De acuerdo con su reglamento interior, la SFP realiza estas acciones a través de la unidad de ética integridad pública y prevención de conflictos de interés, a quien le corresponde, principalmente, el diseño, implementación, evaluación, asesoría y consulta en materia de ética integridad pública y prevención de conflictos de interés.

b) Los comités de ética y prevención de conflictos de interés

De acuerdo con los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento, a través de los comités de ética y prevención de conflictos de interés, cada dependencia identidad de la administración pública federal cuenta con un comité de ética, el cual es un Órgano colegiado, plural, Integrado por servidores públicos de los distintos niveles jerárquicos, nominados y electo democráticamente, por un periodo de dos años y que se renueva de manera escalonada.

Su finalidad es fomentar la ética y la integridad pública en interior de su dependencia o entidad, para lograr una mejora constante del clima y cultura organizacional, la cual se alcanzará por el desarrollo de las siguientes acciones permanentes:

- Difusión de los valores y principios tanto del código de ética como del código de conducta de la dependencia o entidad.
- Capacitación en temas de ética, integridad y prevención de conflictos de interés.
- Seguimiento y evaluación de la implementación y cumplimiento del código de conducta de la dependencia o entidad.
- Identificación, pronunciamiento, impulso y seguimiento de las acciones de mejora para la prevención de cumplimientos a los valores, principios y las reglas de integridad.
- Emisión de opiniones y recomendaciones no vinculantes derivadas del conocimiento de denuncias, por actos presuntamente contrarios o violatorios del código de ética, el código de conducta o las reglas integridad para el ejercicio de la función pública (pp. 56-65).

La Fiscalía General de Justicia del Estado de México

Procura ofrecer a la sociedad mexicana la seguridad de que sus servidores públicos, se encuentran sujetos a un régimen de responsabilidad administrativa y que los obliga a contemplar las leyes, que les imponen obligaciones para salvaguardar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de sus funciones, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan (párr. 1).

Sistema Anticorrupción del Estado de México y Municipios

Es la instancia de coordinación entre las autoridades estatales y municipales, encargadas de la prevención, detección y sanción de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción, así como de la fiscalización y control de recursos públicos con la participación de la ciudadanía (párr. 1).

3.4. Código de Ética del Estado de México.

Según la página de la Secretaría General de Gobierno SSG (s.f.) dentro del apartado de código ética se establece que el plan de desarrollo del Estado de México 2011-2017 establece principios de humanismo, transparencia, honradez y eficiencia para el desempeño de los servidores públicos en la Administración Pública Estatal (SGG, párr. 1).

De manera consecuente el Ejecutivo del Estado expidió el Acuerdo que establece el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de su Empleo, Cargo o Comisión y los Lineamientos Generales para Propiciar su integridad a través de los Comités de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses.

Los principios de observancia general establecidos en el Código de Ética para los servidores públicos son: Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad y Eficiencia.

Mientras que los valores que se deben anteponer en el servicio público son: Interés público, Respeto, Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad, Equidad de Género, Entorno Cultural, Integridad, Cooperación, Liderazgo, Transparencia y Rendición de cuentas (párr 1-5).

Asimismo, el Código de Ética define las Reglas de Integridad que deben regir la actuación de los servidores públicos, las cuales se enuncian a continuación:

Actuación Pública: El servidor público debe conducir su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con orientación al interés público.

Programas Gubernamentales: El servidor público que con motivo de su empleo, cargo o comisión o a través de subordinados, participa en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantiza que la entrega de estos beneficios se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

Trámites y Servicios: El servidor público cuya actuación se refiere a la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atiende a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

Recursos Humanos: Aquellos quienes participan en procedimientos aplicados a recursos humanos y de planeación de estructuras, se apegan a principios de igualdad, no discriminación e imparcialidad.

Procesos de Evaluación: El servidor público que con motivo de su función realiza procesos de evaluación, se apegan en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Control Interno: El personal adscrito cuya relación laboral comprende procesos en materia de control interno, genera, obtiene, utiliza y comunica información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Desempeño Permanente con Integridad: Todo servidor público debe conducir su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Cooperación con Integridad: Todo el personal deberá propiciar un servicio público integro, es decir, recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público (párr. 6-13).

Capítulo 4. Conocimiento y aplicación del Código de Ética en la Secretaría de la Contraloría del Estado de México

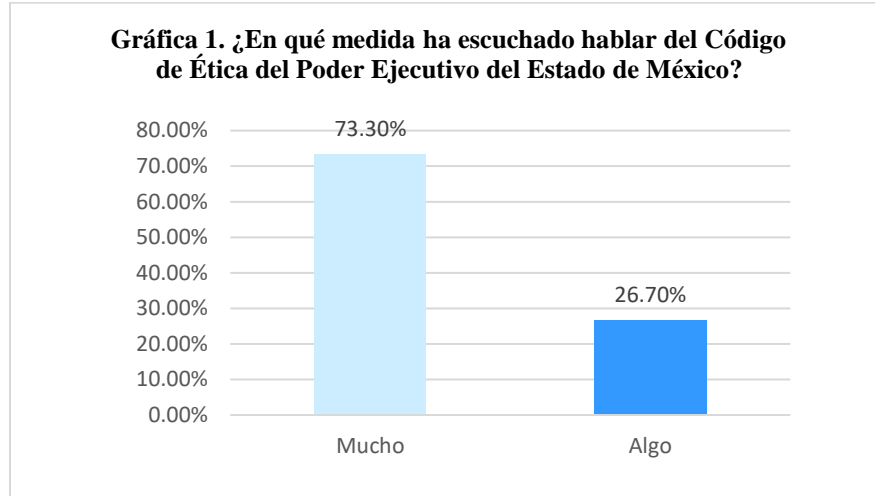
Con motivo de conocer qué tanto se conoce y aplica el Código de Ética en la Secretaría de la Contraloría del Estado de México. Se realizó un censo en esta dependencia. Se aplicó un cuestionario a las 30 personas que conforman la Secretaría, de las cuales se obtuvo la siguiente información:

4.1. Características biográficas de los participantes

1. Género: el 53% se identificó como mujer; el 40% como hombre y el 7% prefirió no señalar su género.
2. Edad: la mayoría del personal (37%) se encuentra en un rango de 29 a 38 años; seguidos de los que tienen entre 18 y 28 años que representan el 30%; en tanto que quienes oscilan entre los 39 y 48 años representan un 20%; Finalmente el 13% restante corresponde a personas entre 49 y 58 años.
3. Grado de estudios: se identificó que la gran mayoría del personal cuenta con estudios de licenciatura ya que representan un 73%; en segundo lugar, se ubicó el personal que solo tiene bachillerato con 14% y; en tercer lugar, el personal que tiene estudios en maestría con un 13%.
4. Tipo de licenciatura: Se identificó que para el gobierno estatal los temas de contraloría son propios para el perfil jurídico, debido a que el 34% del personal tiene Licenciatura en Derecho; 13% en Ciencias Políticas y Administración Pública; 13% Contaduría; 13% no tiene licenciatura; 7% de administración; 7% Psicología; 7% Comunicación 3% Ingeniería en logística; 3% Administración de empresas.
5. Antigüedad en la administración pública: Se identificó que la mayoría del personal es relativamente nueva en la administración pública debido a que quienes tiene de uno a tres años representan 30% y los que tienen entre 4 a 7 un 30%; por su parte los que tienen entre 8 y 15 años representaron un 23%; quienes tienen más de 15 años eran el 10% y los que tenían menos de un año 7%.
6. Nivel de jerarquía: La mayoría del personal que participó fue de nivel operativo, representando un 57% y el resto fue de mandos superiores con 43%.

4.2. Sobre el conocimiento, aplicación y funcionamiento del Código de Ética

Sobre el conocimiento del CEEM se identificó que el 100% del personal ha escuchado hablar de este documento. El 73.3% lo ha escuchado mucho; el 26.7% algo y las variables poco o nada no tuvieron registros (ver gráfica 1).



Fuente: Elaboración propia.

Desde la variable de género cabe señalar que de las 16 personas del sexo femenino el 36.7% considera que ha escuchado mucho del CEEM y 16.7% solo algo. Mientras que de los 12 de sexo masculino un 33.3% ha respondido haber escuchado mucho del Código y el 23.4% restante considera que ha escuchado hablar algo. De los 2 que prefirieron no decir su género el 3.3% respondió que mucho y el 3.3 % restante que algo.

Considerando la edad de los servidores públicos, es importante señalar que quienes tienen entre 18 a 28 son quienes menos han escuchado hablar del CEEM ya que el 23.3% ha escuchado algo sobre el tema solo el 6.7% respondió que lo ha escuchado mucho. En tanto que los que oscilan entre 29 a 38 años son el sector que más ha escuchado hablar del Código ya que el 36.7% señaló que mucho. Por su parte, el 20.0% representado por los de 39 a 48 años ha escuchado hablar mucho de ese documento y el 10.0% de quienes tienen entre 49 a 58 años han escuchado mucho (ver gráfica 2).

En cuanto a la variable de grado de estudios, destacan los servidores públicos con licenciatura ya que el 60.0% respondieron que han escuchado mucho hablar del CEEM y solo 13.3% algo. Por su parte los servidores públicos con Maestría 10.0% lo han escuchado mucho y 3.3% algo. En tanto que los de bachillerato presentan una tendencia inversa debido que el 10.0% señaló algo y solo el 3.3% mucho (ver gráfica 3).

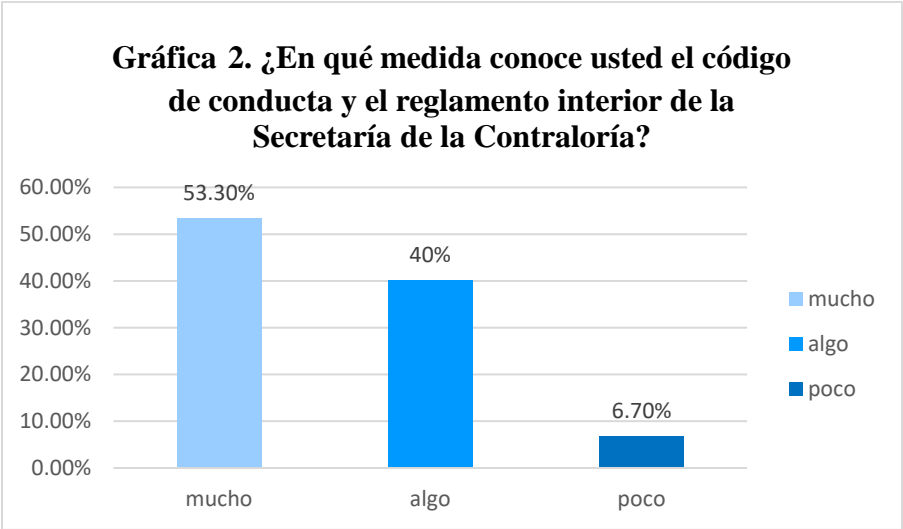
El 3.3% que cuentan con la licenciatura en Psicología ha escuchado hablar algo del Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de México, 3.3% de la misma licenciatura ha escuchado mucho, 6.7% con licenciatura en Contaduría ha escuchado mucho, 3.3% con licenciatura en Comunicación ha escuchado algo y 3.3% mucho, 30.0% con licenciatura en Derecho ha escuchado mucho y 3.3% algo, 3.3% con licenciatura en Administración ha escuchado mucho y 3.3% algo, 3.3% con Ingeniería en logística ha escuchado mucho, 10.0% con licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública han escuchado mucho y 3.3% algo, 3.3% con

licenciatura en Administración de empresas han escuchado mucho, 10.0% de los que no cuentan con licenciatura han escuchado algo y 10.0% mucho.

El 6.7% de los servidores públicos con antigüedad en la administración pública de entre 1 a 11 meses, ha escuchado hablar algo sobre el Código de Ética del Estado de México, de 1 a 3 años de antigüedad el 13.3% a escuchado algo y el 16.7% mucho, de los que tienen antigüedad de entre 4 a 7 años el 3.3% ha escuchado algo y el 26.7% mucho, de los de 8 a 15 años el 3.3% algo y 20.0% mucho y de los que tienen más de 15 años en la administración pública el 10.0% ha escuchado mucho del código.

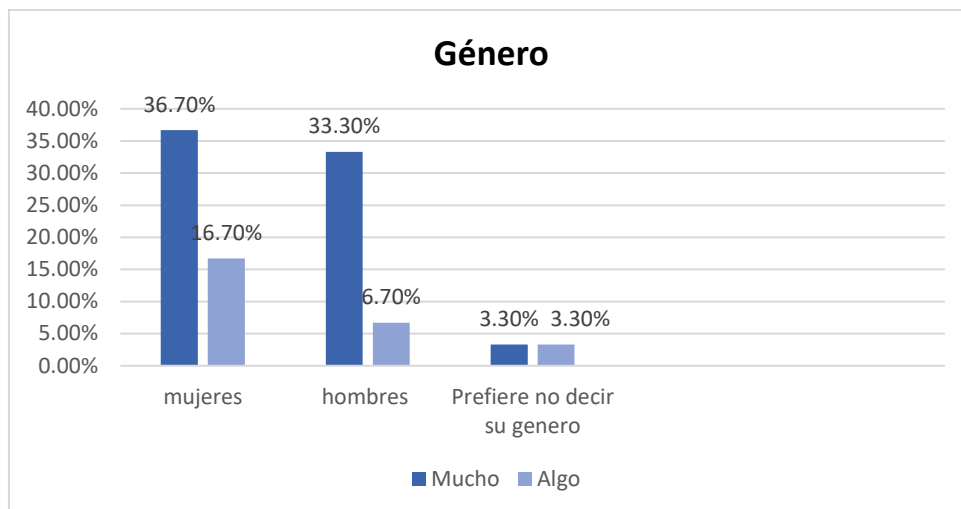
El 13.3% de los servidores públicos de mando medio ha escuchado hablar algo del código de ética del Estado de México y el 30.0% ha escuchado hablar mucho, mientras que del nivel operativo el 13.3% a escuchado algo y el 43.3% mucho.

Sobre el conocimiento del CEEM y el Reglamento Interior de la Secretaría De La Contraloría se identificó que el 100% del personal conoce estos documentos, 53.3% lo conoce mucho; el 40% algo; 6.7% poco y la variable nada no tuvo registros (ver grafica 2).



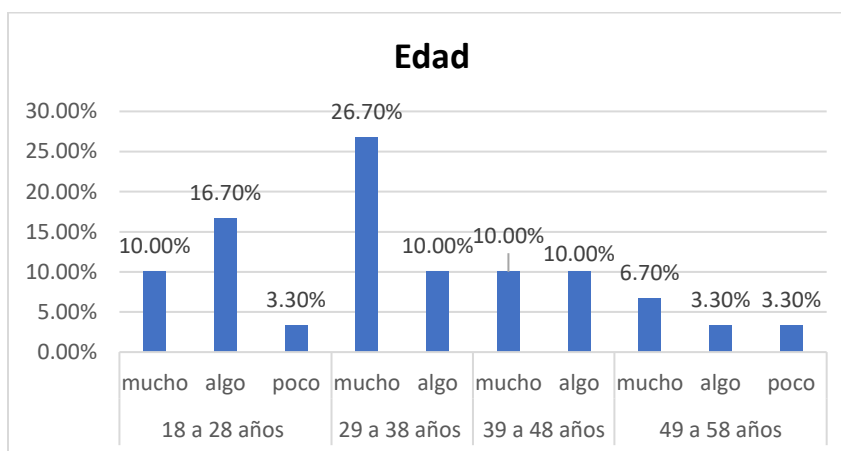
Fuente: Elaboración propia.

Desde la variable de género de las 16 personas del sexo femenino el 36.7% conoce mucho del CEEM y del Reglamento Interior de la Secretaría de la Contraloría y el 16.7% respondió conocerlo algo. Mientras que de los 12 del sexo masculino un 33.3% ha respondido conocer mucho y el 6.7% algo, mientras que quienes prefirieron no decir su género el 3.3% dice conocerlo mucho y el 3.3% restante algo.



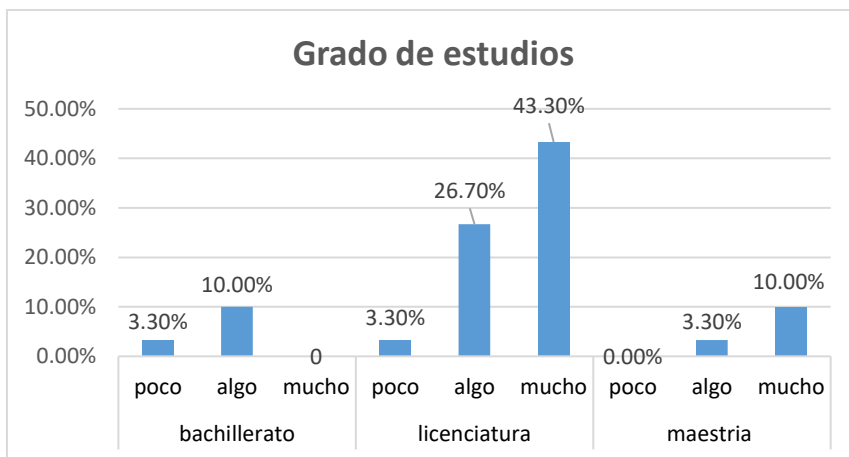
Fuente: Elaboración propia.

Considerando la edad de los servidores públicos, quienes tienen de 18 a 28 años el 16.7% conoce algo, 10.0% mucho y 3.3% poco el Código de Conducta y el Reglamento Interior de la Secretaría De La Contraloría. Es importante señalar que quienes tienen entre 29 a 38 años son quienes conocen más ya que el 26.70% conoce mucho y el 10.0% conoce algo. En tanto que los que oscilan entre 39 a 48 años el 10.0% algo y 10.0% mucho, y quienes tienen de 49 a 58 años son quienes menos conocen ya que el 6.7% ha respondido conocer mucho, 3.3% algo y 3.3% poco.



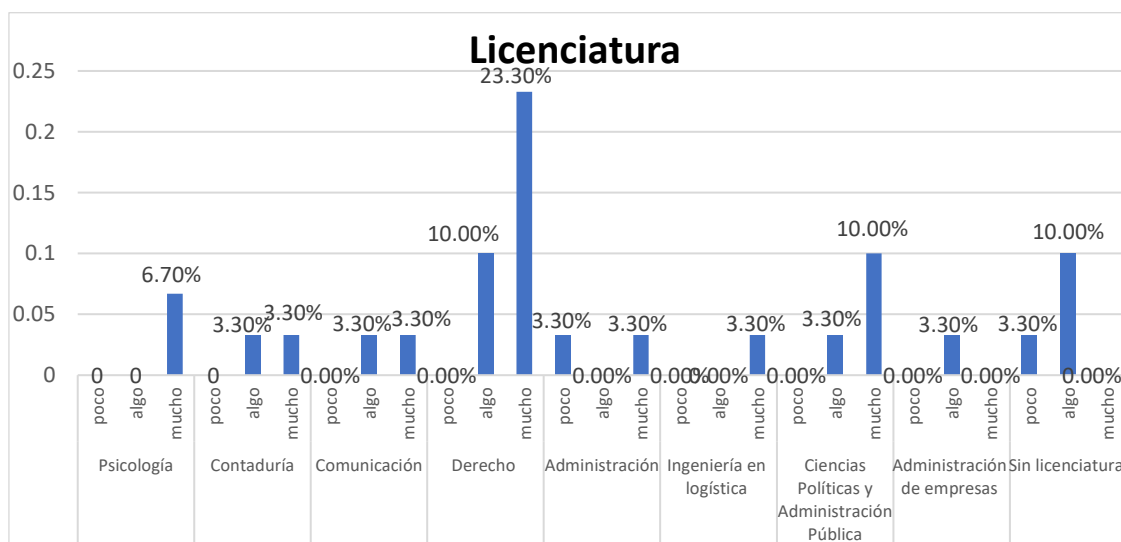
Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la variable grado de estudios los servidores públicos con licenciatura son quienes conocen más del Código de Conducta y el Reglamento Interior de la Secretaría de la Contraloría ya que el 43.3% ha respondido conoce mucho, 26.7% algo y 3.3% los conocen poco. Por su parte de los servidores públicos con Maestría 3.3% lo conocen algo y 10.0% mucho. En tanto que quienes cuentan solo con bachillerato son quienes menos conocen ya que el 3.3% han respondido conocer poco y 10.0% algo.



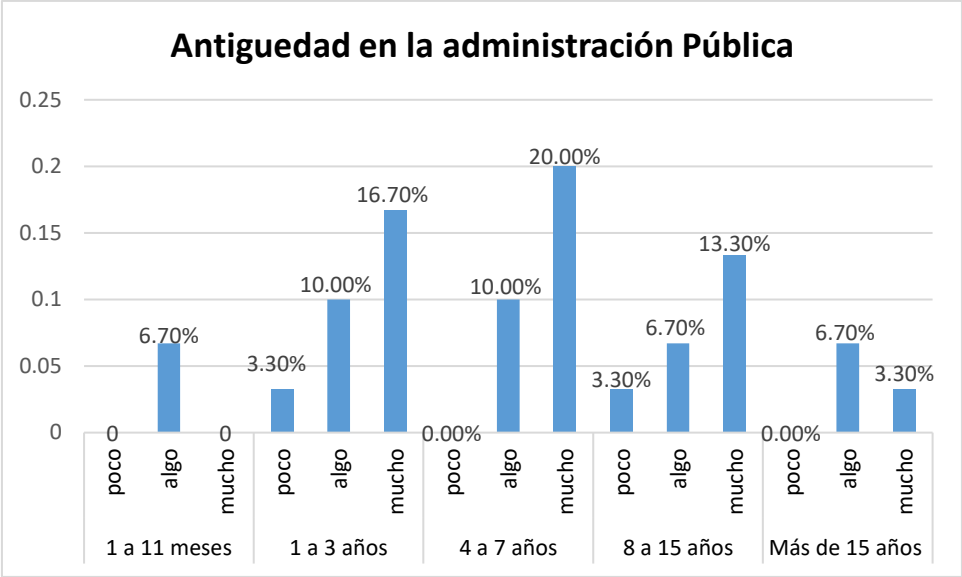
Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la variable licenciatura el 6.7% de los servidores públicos de la licenciatura en Psicología respondieron que conocen mucho el Código de Conducta y reglamento interior de la Secretaría de la Contraloría, de la licenciatura en Contaduría el 3.3% lo conoce algo y otro 3.3% ha respondido que mucho, de comunicación el 3.3% respondió conocerlo algo y otro 3.3% mucho. En tanto que de la licenciatura de Derecho quienes son mayoría y por tanto quienes más conocen el 10.0% respondió conocerlo algo y 23.3% mucho, de Administración el 3.3% lo conoce poco y 3.3% mucho, de ingeniería en logística 3.3% lo conoce mucho, de Ciencias Políticas y Administración Pública 3.3% lo conoce algo y 10.0% mucho, de Administración de Empresas 3.3% lo conoce algo y de los que no cuentan con licenciatura 3.3% poco y 10.0% algo.



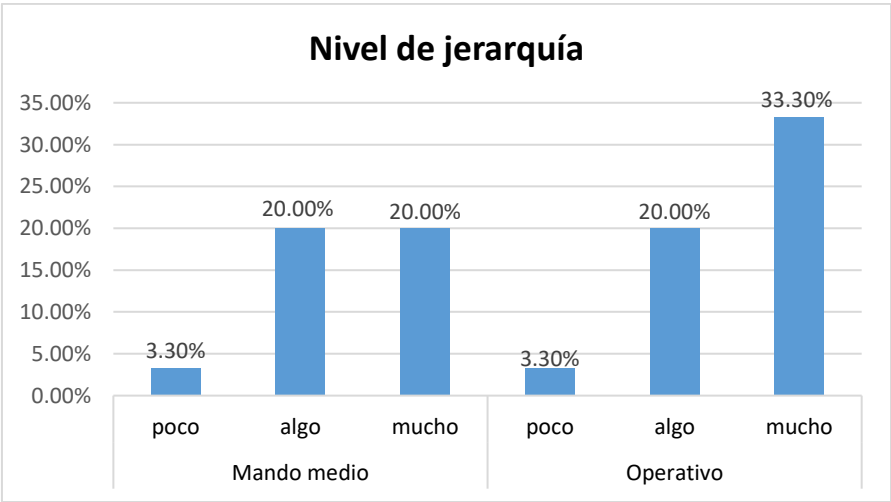
Fuente: Elaboración propia.

Referente a la antigüedad en el servicio público, el 6.7% de los servidores públicos con antigüedad de 1 a 11 meses ha respondido conoce algo el Código de Conducta y el Reglamento Interior de la Secretaría de la Contraloría. Por su parte quienes tienen de 1 a 3 años el 3.3% lo conoce poco, el 10.0% algo y el 16.7% mucho. De los que cuentan con antigüedad de 4 a 7 años son quienes más conocen ya que el 10.0% lo conoce algo y el 20.0% mucho. Con antigüedad de 8 a 15 años el 3.3% poco, el 6.7% algo y el 13.3% mucho y los que tienen antigüedad de más de 15 años el 6.7% algo y 3.3% mucho.



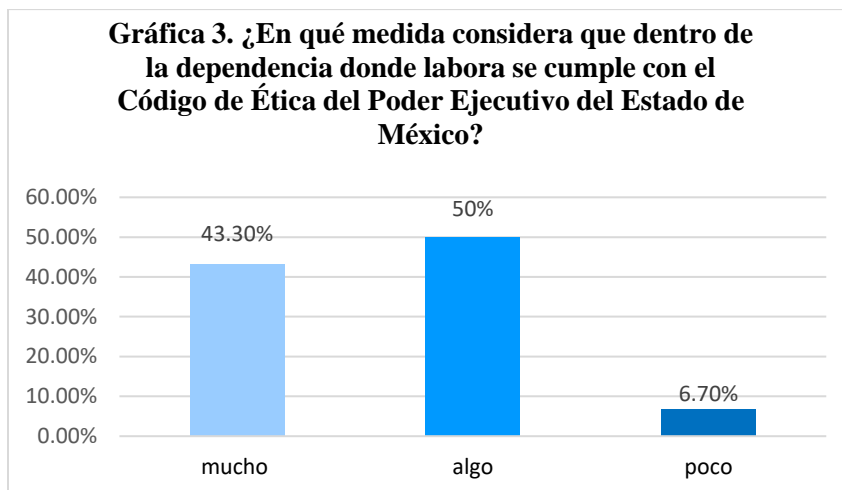
Fuente: Elaboración propia.

Desde el nivel de jerarquía el 3.3% de los servidores públicos de mando medio respondieron que conocen poco el CEEM y el Reglamento Interior de la Secretaría de la Contraloría, el 20.0% algo y 20.0% mucho. Mientras que del nivel de mando operativo el 3.3% respondió que lo conoce poco, 20.0% algo y el 33.3% restante dice conocerlo mucho.



Fuente: Elaboración propia.

Sobre el cumplimiento del CEEM en el lugar de trabajo de los servidores públicos el 50% considera que dentro de la dependencia donde labora se cumple algo y 43.3% considera se cumple mucho, solo un 6.7% considera que se cumple poco (ver gráfica 3).



Fuente: Elaboración propia.

Desde la variable de género, de las 16 personas de sexo femenino el 26.7% considera que dentro de la dependencia donde labora se cumple mucho con el CEEM, 23.3% considera que se cumple algo y solo un 3.3% considera que se cumple poco. Por otro lado, de los 12 de sexo masculino el 16.7% consideran que se cumple mucho, 20.0% algo y un 3.3% que se cumple poco. De los 2 que prefirieron no decir su género el 6.7% que se cumple algo.

Considerando la edad de los servidores públicos, quienes tienen entre 18 a 28 años el 3.3% considera se cumple poco con el CEEM, 16.7% considera se cumple algo y el 10.0% respondió se cumple mucho. En tanto que los que oscilan entre 29 a 38 años son quienes más consideran se cumple con CEEM ya que el 20.0% considera se cumple algo y el 16.7% respondió se cumple mucho. Por su parte quienes tienen de 39 a 48 años el 3.3% respondió se cumple poco, 6.7% algo y el 10.0% mucho y de los servidores públicos de entre 49 a 58 años de edad el 6.7% considera se cumple algo y el 6.7% mucho.

Referente a la variable de grado de estudios, los servidores públicos que cuentan con Bachillerato el 13.3% considera que dentro de la dependencia donde labora se cumple algo con el CEEM. De los que cuentan con Licenciatura el 6.7% considera se cumple poco, 30.0% algo y el 36.7% mucho y quienes tienen Maestría el 6.7% considera se cumple algo y 6.7% mucho.

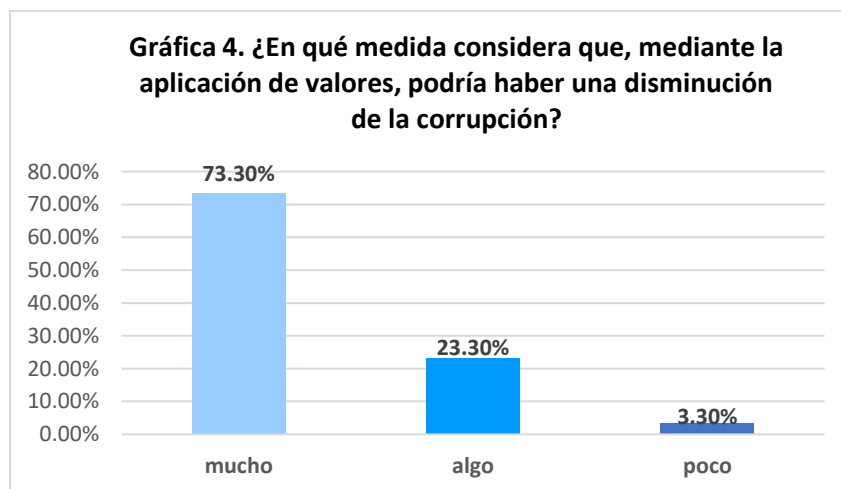
Respecto a los servidores públicos que cuentan con la licenciatura en psicología el 3.3% considera que dentro de la dependencia donde labora se cumple algo con el CEEM y 3.3% considera se cumple mucho. De los que cuentan con licenciatura en contaduría 3.3% consideran se cumple algo y 3.3% mucho. Por su parte 6.7% con licenciatura en comunicación consideran se cumple mucho. En tanto que de la licenciatura en Derecho quienes son el mayor porcentaje el 13.3% respondió que algo y el 20.0% mucho. Quienes tienen licenciatura en Administración 3.3% consideran se cumple poco y 3.3% algo. De Ingeniería en logística el 3.3% respondió

que algo. Si bien de la licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública quienes son el segundo porcentaje más alto el 6.7% considera que se cumple algo y el 6.7% mucho. Por otra parte de Administración de empresas el 3.3% considera se cumple algo y con respecto a quienes no cuentan con licenciatura 3.3% ha respondido se cumple poco, 13.3% algo y 3.3% mucho.

En cuanto a los servidores públicos con antigüedad 1 a 11 meses el 6.7% consideran que dentro de la dependencia donde labora se cumple algo con el Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de México. Mientras que con antigüedad de 1 a 3 años 3.3% considera se cumple poco, 13.3% algo y 13.3% mucho. Por su parte quienes tienen de 4 a 7 años el 16.7% considera de cumple algo y el 13.3% mucho. De 8 a 15 años el 3.3% poco, 10.0% algo y 10.0% mucho y quienes tienen más de 15 años en el servicio público el 3.3% considera se cumple algo y el 6.7% mucho.

En lo que concierne a el nivel de jerarquía de los servidores públicos el 3.3% perteneciente a mando medio considera que dentro de la dependencia donde labora se cumple poco con el CEEM, el 16.7% considera se cumple algo, y el 23.3% respondió se cumple mucho. Por otro lado, del nivel operativo el 3.3% considera se cumple poco, 33.3% algo y 20.0% mucho.

Sobre la aplicación de valores para la disminución de la corrupción. El 73.3%, considera que, mediante la aplicación de valores, podría haber mucha disminución de la corrupción; 23.3% lo considera algo; 3.3% poco y la variable nada no tuvo registros (ver gráfica 4).



Fuente: Elaboración propia.

Considerando la variable género de los 16 servidores públicos del sexo femenino el 43.3% señaló que, mediante la aplicación de valores, podría haber mucha disminución de la corrupción y 10% considera podría haber algo de disminución. Por su parte de los 12 pertenecientes al sexo masculino el 26.7% considera podría haber mucha disminución, 10.0% algo y 3.3% considera habría poca disminución. En cuanto a los 2 que han preferido no decir su género 3.3% respondió puede haber algo y 3.3% considera habría mucha disminución de la corrupción.

Por lo que concierne a la variable edad de los servidores públicos, quienes tienen de 18 a 28 años el 10.0% considera que, mediante la aplicación de valores, podría haber algo de disminución de la corrupción y 20.0%

considera podría haber mucha disminución. Mientras que quienes tienen de 29 a 38 años son quienes más consideran que puede haber disminución de la corrupción ya que el 6.7% considera habría algo y el 30.0% respondió habría mucha disminución de la corrupción. Por su parte de los 39 a 48 años el 3.3% respondió habría poca disminución, el 3.3% algo y el 13.3% considera habría mucha y de entre 49 a 58 años el 3.3% considera habría algo de disminución y el 10.0% mucha.

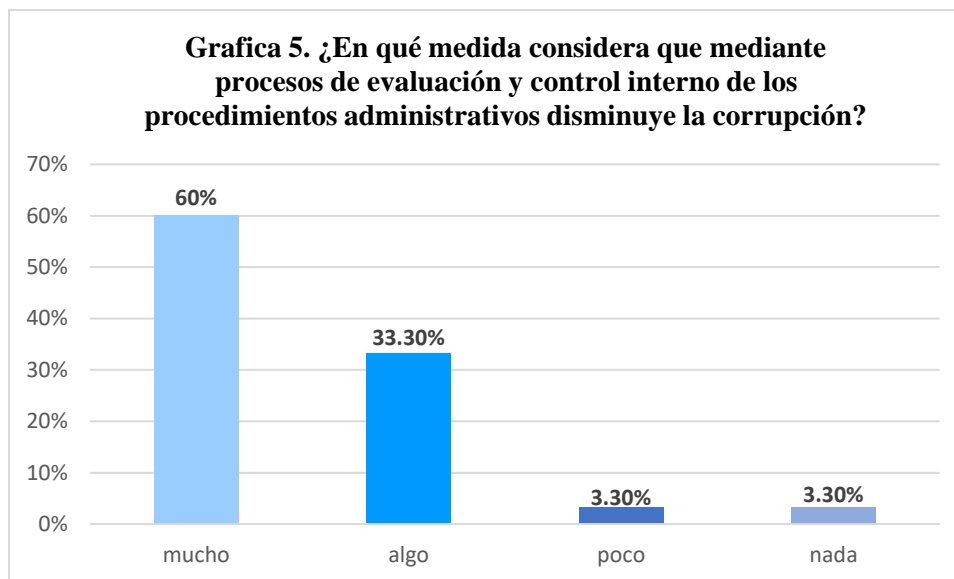
En consideración a la variable de grado de estudios, de los servidores públicos que cuentan con Bachillerato el 10.0% considera que mediante la aplicación de valores podría haber algo de disminución de la corrupción y 3.3% considera podría haber mucha disminución. A su vez los que cuentan con Licenciatura el 3.3% considera habría poca disminución, 13.3% considera habría algo y el 56.7% respondió habría mucha disminución. En tanto de los que cuentan con Maestría el 13.3% considera habría mucha disminución.

Referente a la variable licenciatura, la mayoría de los servidores públicos consideran habría mucha disminución, el 6.7% que cuentan con la licenciatura en psicología, 6.7% de la licenciatura en contaduría, 6.7% de comunicación, 33.3% derecho y 3.3% de Administración de empresas, consideran que mediante la aplicación de valores podría haber mucha disminución de la corrupción. Por otro lado 3.3% con licenciatura en Administración consideran puede haber algo de disminución de la corrupción y 3.3% mucho, 3.3% de Ingeniería en logística consideran habría algo de disminución. De Ciencias Políticas y Administración Pública el 3.3% respondió podría haber algo y el 10.0% mucha. Mientras que el 13.3% de los que no cuentan con licenciatura respondieron habría algo, 3.3% poco y 3.3% mucho.

De los servidores públicos que cuentan con una antigüedad de 1 a 11 meses en la administración pública el 6.7% considera que, mediante la aplicación de valores, podría haber mucha disminución de la corrupción. Quienes tienen de 1 a 3 años el 6.7% considera habría algo de disminución y el 23.3% respondió habría mucha disminución. A su vez 4 a 7 años de antigüedad el 10.0% respondió habría algo de disminución y 20.0% considera que puede haber mucha disminución. Por otra parte, los que tienen de 8 a 15 años en la administración pública el 3.3% respondió habría poca, 3.3% algo y 16.7% mucha. Si bien los que tienen más de 15 años 3.3% respondió que habría algo de disminución y el 6.7% mucha.

En relación con el nivel de jerarquía, de los servidores públicos de mando medio el 10.0% considera que, mediante la aplicación de valores, podría haber algo de disminución de la corrupción y el 33.3% mucho. Mientras que los de mando operativo el 3.3% poco, 13.3% algo y 40.0% mucho.

Sobre la consideración de la disminución de la corrupción mediante procesos de evaluación y control interno de los procedimientos administrativos se identificó que 60% de los servidores públicos disminuye mucho la corrupción, 33.3% lo considera disminuye algo, 3.3% poco y el 3.3% restante considera que no disminuye nada (ver gráfica 5).



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la variable género, de las 16 personas servidoras públicas pertenecientes al sexo femenino el 33.3%, considera que mediante procesos de evaluación y control interno de los procedimientos administrativos disminuye mucho la corrupción, un 16.7% algo y un 3.3% nada. Por otro lado 12 personas pertenecientes al sexo masculino el 23.3% considera disminuye mucho, el 13.3% algo y un 3.3% poco. En cuanto a quien ha preferido no decir su género 3.3% considera disminuye algo y 3.3% mucho.

Referente a la variable edad el 13.3% de los servidores públicos de 18 a 28 años consideran que mediante procesos de evaluación y control interno de los procedimientos administrativos disminuye algo la corrupción y 16.7% lo consideran mucho. Con respecto a quienes tienen de entre 29 a 38 años el 3.3% considera que no disminuye nada, 10.0% algo y 23.3% mucho. En cambio, quienes tienen entre 39 a 48 años el 3.3% considera disminuye poco, 3.3% algo y 13.3% mucho y de 49 a 58 años el 6.7% considera disminuye algo y el 6.7% restante ha respondido que mucho.

En relación con el máximo grado de estudios de los servidores públicos el 10.0% que cuenta con bachillerato considera que mediante procesos de evaluación y control interno de los procedimientos administrativos disminuye algo la corrupción y 3.3% respondió considera disminuye mucho. Por su parte los que cuentan con Licenciatura que son el mayor porcentaje y quienes más consideran que la corrupción puede disminuir el 3.3% respondió no disminuye nada, 3.3% respondió disminuye poco, 20.0% considera disminuye algo y 46.7% mucho. Mientras que de los que cuentan con Maestría el 3.3% considera disminuye algo y el 10.0% mucho.

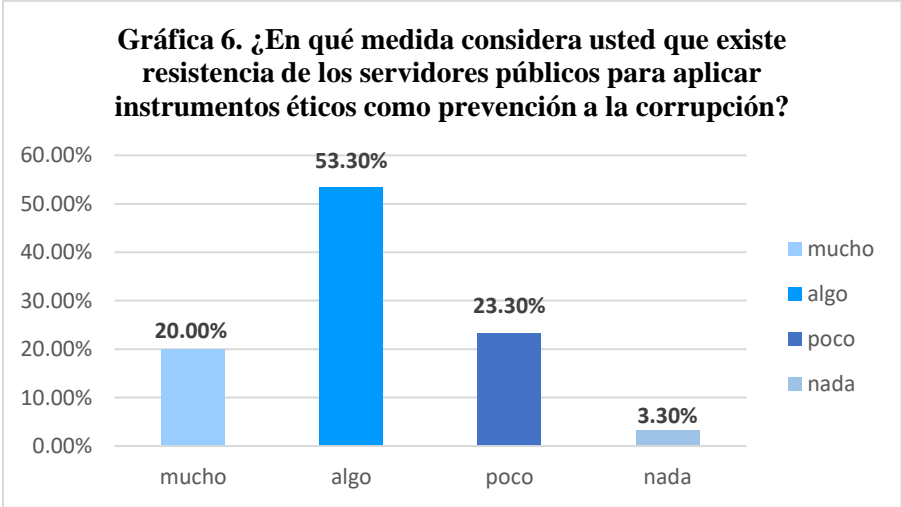
Por lo que concierne a la variable licenciatura, de los servidores públicos que cuentan con la licenciatura en Psicología el 6.7% considera que mediante procesos de evaluación y control interno de los procedimientos administrativos disminuye mucho la corrupción. De Contaduría el 6.7% respondió disminuye mucho la corrupción. Mientras que de Comunicación el 3.3% considera disminuye algo y el 3.3% mucho. Con respecto a Derecho el 3.3% considera no disminuye nada, el 6.7% algo y 23.3% mucho siendo la licenciatura con mayor porcentaje y que más considera puede haber disminución. A su vez Administración el 6.7% respondió

disminuye algo. Si bien ingeniería en logística el 3.3% respondió disminuye algo. De la licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública el 3.3% respondió disminuye algo y el 10.0% mucho siendo la segunda licenciatura que considera puede haber disminución. Por otro lado, Administración de empresas el 3.3% considera disminuye algo y de los que no cuentan con licenciatura el 10.0% considera disminuye poco, el 6.7% algo y el 3.3% mucho.

Referente a la variable de antigüedad en el servicio público, de quienes tienen de 1 a 11 meses el 6.7% considera que mediante procesos de evaluación y control interno de los procedimientos administrativos disminuye mucho la corrupción. Mientras que con antigüedad de 1 a 3 años el 13.3% respondió disminuye algo y 16.7% mucho. Por su parte los que tienen antigüedad de 4 a 7 años el 3.3% considera no disminuye nada, 10.0% algo y 16.7% mucho. Si bien los de antigüedad de 8 a 15 años el 3.3% considera disminuye poco, 6.7% algo y 13.3% mucho y de los que tiene más de 15 años el 3.3% respondió disminuye algo y el 6.7% mucho.

Desde la variable de nivel de jerarquía de los servidores públicos, de mando medio el 10.0% considera que mediante procesos de evaluación y control interno de los procedimientos administrativos disminuye algo la corrupción y el 33.3% mucho. Mientras que los de mando operativo el 3.3% nada, 3.3% poco, 23.3% algo y 26.7% mucho.

Sobre la resistencia que existe por parte de los servidores públicos para aplicar instrumentos éticos como prevención a la corrupción. El 53.3%, considera que existe algo de resistencia, 23.3% poco, 20.0% mucho y un 3.3% considera que nada (ver gráfica 6).



Fuente: Elaboración propia.

Desde la variable género cabe señalar que de los 16 servidores públicos del sexo femenino el 26.7% considera que existe algo de resistencia de los servidores públicos para aplicar instrumentos éticos como prevención a la corrupción, 13.3% considera que existe poca resistencia, un 10.0% que existe mucha. Solo un 3.3% considera que no existe nada de resistencia. Mientras que de los 12 que pertenecen al sexo masculino un 23.3% considera existe algo de resistencia, 10.0% mucho y 6.7% poco. En cuanto a quien ha preferido no decir su género el 3.3% ha respondido que poco y 3.3% algo.

Referente a la edad de los servidores públicos, el 6.7% de los servidores públicos del rango de edad de 18 a 28 años consideran que existe poca resistencia de los servidores públicos para aplicar instrumentos éticos como prevención a la corrupción, 16.7% algo y 6.7% mucha. En tanto que los que se encuentran entre los 29 a 38 años el 3.3% considera que no hay nada de resistencia, 6.7% poca, 20.0% algo y 6.7% mucha. Quienes tienen entre 39 a 48 años el 6.7% considera existe poca resistencia, 10.0% algo, 3.3% mucha y de 49 a 58 años el 3.3% considera hay poca, 6.7% algo y 3.3% mucha.

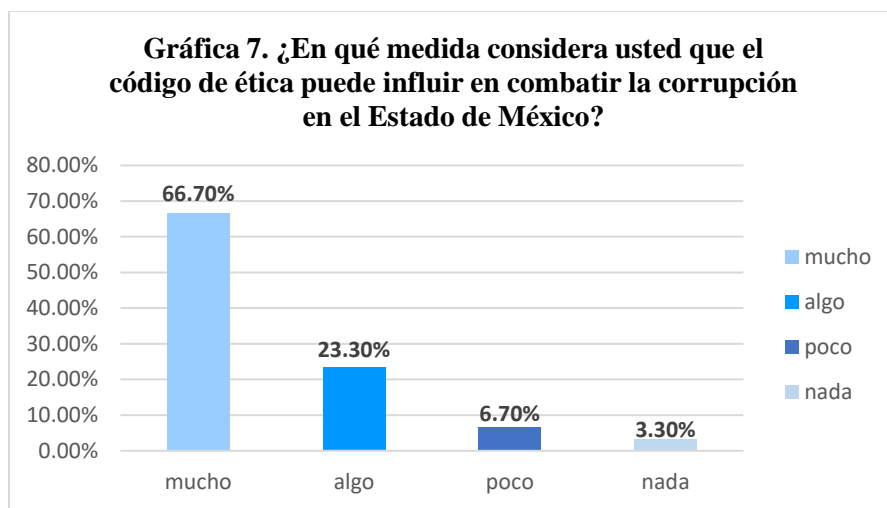
Considerando la variable de grado de estudios, el 6.7% de los servidores públicos que cuentan con Bachillerato considera que existe poca resistencia de los servidores públicos para aplicar instrumentos éticos como prevención a la corrupción y 6.7% respondió existe algo de resistencia. Cabe señalar que quienes cuentan con Licenciatura son quienes más consideran que existe resistencia ya que solo el 3.3% considera no existe nada de resistencia, 13.3% respondió existe poca resistencia, 36.7% algo y 20.0% respondió que existe mucha resistencia. En tanto que los que cuentan con Maestría el 3.3% considera existe poca resistencia y el 10.0% algo.

En cuanto a la variable licenciatura, de los servidores públicos que cuentan con la licenciatura en Psicología el 3.3% considera que existe poca resistencia de los servidores públicos para aplicar instrumentos éticos como prevención a la corrupción y 3.3% considera existe mucha resistencia. De Contaduría el 3.3% considera no hay nada de resistencia y el 3.3% respondió hay algo de resistencia. Por su parte de Comunicación el 3.3% considera hay poca resistencia y 3.3% algo. Por su parte de la licenciatura en Derecho son quienes más consideran existe resistencia ya que el 3.3% considera hay poca resistencia, 20.0% algo y 10.0% mucha. De Administración el 6.7% respondió hay algo de resistencia, de ingeniería en logística el 3.3% respondió hay poca resistencia. En tanto de Ciencias Políticas y Administración Pública el 10.0% respondió hay algo de resistencia y 3.3% considera hay mucha resistencia. Los de Administración de empresas 3.3% respondió hay algo de resistencia y de los que no cuentan con licenciatura el 10.0% considera hay poca resistencia, 6.7% algo y 3.3% mucha.

Desde la variable de antigüedad en el servicio público, quienes tienen de 1 a 11 meses el 3.3% considera que existe algo de resistencia de los servidores públicos para aplicar instrumentos éticos como prevención a la corrupción y 3.3% considera existe mucha resistencia. Por su parte quienes tienen antigüedad de 1 a 3 años el 6.7% considera existe poca resistencia, 20.0% algo y 3.3% mucha. Quienes tienen de 4 a 7 años de antigüedad el 6.7% considera existe poca, 16.7% algo y 6.7% mucha. En cuanto a quienes tienen de 8 a 15 años de antigüedad el 3.3% considera no existe nada de resistencia, 10.0% considera existe poca resistencia y 10.0% algo y con más de 15 años en la administración pública el 3.3% considera existe algo de resistencia y el 6.7% mucha.

Desde la variable de nivel de jerarquía de los servidores públicos, quienes son de mando medio el 3.3% considera que existe poca resistencia de los servidores públicos para aplicar instrumentos éticos como prevención a la corrupción, 33.3% considera existe algo de resistencia y el 6.7% considera que existe mucha resistencia. Mientras que del nivel operativo el 3.3% respondió que no existe nada de resistencia, 20.0% que existe poca, 20.0% algo y 13.3% considera existe mucha resistencia.

Sobre el cómo puede influir el CEEM en combatir la corrupción en el Estado de México se identificó que un 66.7%, considera que el Código de Ética puede influir mucho en combatir la corrupción en el Estado de México, 23.3% algo, 6.7% poco y un 3.3% considera que no influiría nada (ver gráfica 7).



Fuente: Elaboración propia.

Desde la variable de género de las 16 los servidores públicos del sexo femenino el 30% considera que el CEEM puede influir mucho en combatir la corrupción en el Estado de México, el 20% que puede influir algo, y solo el 3.3% respondió que puede influir poco. Por otro lado, de los 12 servidores públicos de sexo masculino el 36.7% considera que puede influir mucho y un 3.3% que no influye nada. En cuanto a quien ha preferido no decir su género 3.3% ha respondido que puede influir poco y 3.3% algo.

Con respecto a la variable edad, el 16.7% de los servidores públicos de entre 18 a 28 años consideran que el CEEM puede influir algo en combatir la corrupción en el Estado de México y 13.3% considera puede influir mucho. De 29 a 38 años son quienes más consideran puede influir para combatir la corrupción ya que el 3.3% considera puede influir poco y 33.3% respondió puede influir mucho. Por su parte de 39 a 48 años el 3.3% respondió no influye nada, 3.3% influye poco, 3.3% algo y 10.0% mucho y de 49 a 58 respondió influye algo y 10.0% considera influye mucho.

En cuanto a la variable grado de estudios, el 10.0% de los servidores públicos que cuentan con Bachillerato considera que el CEEM puede influir algo en combatir la corrupción en el Estado de México y el 3.3% considera puede influir mucho. De los que cuentan con Licenciatura el 3.3% considera no influye nada, 6.7% poco, 10.0% algo y 53.3% respondió influye mucho. Por su parte quienes cuentan con Maestría el 3.3% considera influye algo y 10.0% respondió influye mucho.

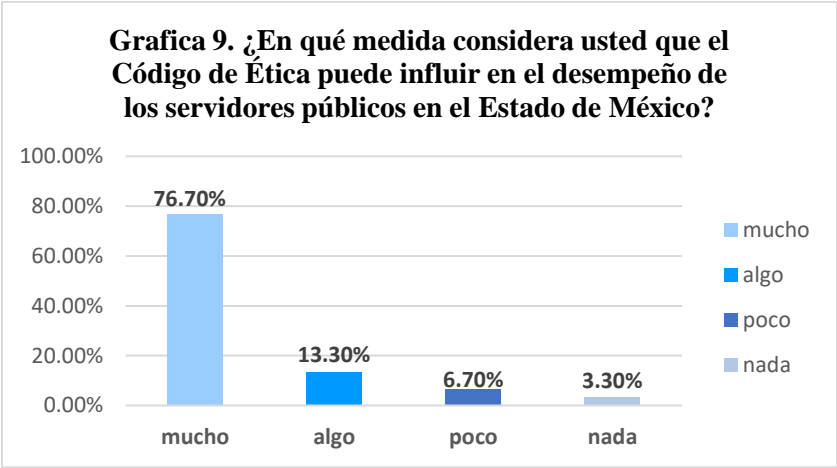
Considerando la licenciatura con la que cuentan los servidores públicos, de la licenciatura de Psicología el 6.7% considera que consideran que el CEEM puede influir mucho en combatir la corrupción en el Estado de México. De la licenciatura en Contaduría el 3.3% considera puede influir poco y 3.3% mucho. Por su parte de Comunicación el 3.3% respondió puede influir algo y 3.3% mucho. Mientras que de Derecho son quienes más consideran puede influir ya que el 3.3% poco y 30.0% mucho. En tanto de Administración el 6.7% algo y 6.7% mucho. Para Ingeniería en logística el 3.3% respondió puede influir mucho. Por otro lado, de Ciencias Políticas

y Administración Pública el 3.3% considera puede disminuir algo y el 10.0% mucho. Mientras que Administración de empresas el 3.3% considera puede influir mucho y de los que no tienen licenciatura el 3.3% respondió no influye nada, 10.0% algo y 6.7% considera influye mucho.

Con respecto a la variable antigüedad en el servicio público, de los servidores públicos con antigüedad de 1 a 11 meses, el 3.3% considera que el CEEM puede influir algo en combatir la corrupción en el Estado de México y 3.3% considera puede influir mucho. Para quienes cuentan con antigüedad de 1 a 3 años el 10.0% considera puede influir algo y 20.0% respondió puede influir mucho. De 4 a 7 años de antigüedad el 6.7% considera puede influir poco, 3.3% algo y 20.0% respondió que mucho. Mientras que quienes tienen de 8 a 15 años de antigüedad el 3.3% respondió no influye nada, 6.7% considera influye algo y 13.3% mucho y de los que tienen más de 15 años el 10.0% respondió influye mucho.

Acerca de la variable de nivel de jerarquía, de los servidores públicos de mando medio el 10.0% considera que el CEEM puede influir algo en combatir la corrupción en el Estado de México y el 33.3% considera puede influir mucho. Mientras que del nivel Operativo el 3.3% respondió no influye nada, 6.7% influye poco, 13.3% algo y el 33.3% considera influye mucho.

Con respecto cuanto puede influir el CEEM en el desempeño de los servidores públicos en el Estado de México, se identificó que la mayoría considera puede influir mucho con un 76.7%, el 13.3% algo, 6.7% poco y un 3.3% nada (ver gráfica 9).



Fuente: Elaboración propia.

Desde la variable de género de los 16 servidores públicos pertenecen al sexo femenino, el 6.7% considera que el CEEM puede influir poco en el desempeño de los servidores públicos en el Estado de México, 10.0% algo y 36.7% considera puede influir mucho. Por otra parte, de los 12 pertenecientes al género masculino el 3.3% respondió no influye nada, 3.3% algo y 33.3% mucho. En cuanto a quienes han decidido no decir su género el 6.7% considera puede influir mucho.

Considerando la variable edad, de los servidores públicos de entre 18 a 28 años el 6.7% considera que el CEEM puede influir algo en el desempeño de los servidores públicos en el Estado de México y 23.3% considera puede influir mucho. Del rango de edad de entre 29 a 38 años el 3.3% considera influye poco, 3.3% algo y

30.0% respondió influye mucho. Para quienes tienen de 39 a 48 años el 3.3% considera no influye nada, 3.3% influye algo y el 13.3% considera influye mucho y de entre 49 a 58 años el 3.3% considera influye poco y 10.0% mucho.

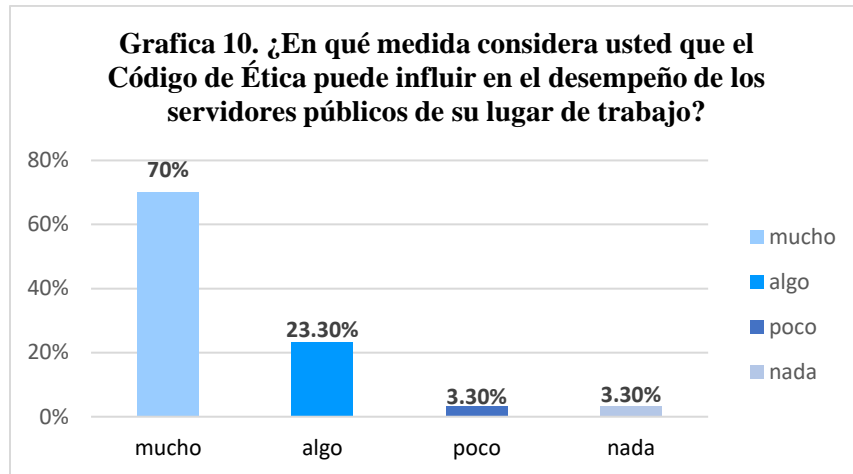
Con respecto a la variable de grado de estudios, de los servidores públicos que cuentan con Bachillerato como máximo grado de estudios el 3.3% considera que el CEEM puede influir poco en el desempeño de los servidores públicos en el Estado de México, 3.3% considera puede influir algo y 6.7% mucho. Por su parte de los que cuentan con Licenciatura el 3.3% considera no influye nada, 3.3% poco, 6.7% algo y 60.0% considera influye mucho y quienes tienen Maestría el 3.3% considera influye algo y el 10.0% mucho.

Referente a la variable licenciatura, los servidores públicos con licenciatura en Psicología el 6.7% considera que el CEEM puede influir mucho en el desempeño de los servidores públicos en el Estado de México. Quienes tienen la licenciatura en Contaduría el 6.7% considera puede influir mucho. De Comunicación el 6.7% considera puede influir mucho. Por su parte de Derecho el 3.3% considera puede influir poco y el 30.0% respondió puede influir mucho. De Administración el 6.7% considera puede influir algo. Para Ingeniería en logística el 3.3% respondió puede influir mucho. De Ciencias Políticas y Administración Pública el 3.3% considera puede influir algo y el 10.0% mucho. De Administración de empresas el 3.3% respondió que mucho y de los que no cuentan con licenciatura el 3.3% respondió no influye nada, 3.3% influye poco, 3.3% algo y 10.0% considera podría influir mucho.

Con respecto a la variable antigüedad los servidores públicos en la administración pública, con de 1 a 11 meses el 6.7% considera que el CEEM puede influir mucho en el desempeño de los servidores públicos en el Estado de México. Quienes tienen antigüedad de 1 a 3 años el 6.7% considera puede influir algo y 23.3% mucho. Con 4 a 7 años de antigüedad el 3.3% considera puede influir poco, 3.3% algo y 23.3% mucho. De 8 a 15 años el 3.3% considera no influye nada, 3.3% respondió influye poco, 3.3% algo y 13.3% mucho y quienes tienen más de 15 años el 10.0% considera influye mucho.

Considerando la variable nivel de jerarquía, los servidores públicos pertenecientes a mando medio, el 6.7% considera que el CEEM puede influir algo en el desempeño de los servidores públicos en el Estado de México y 36.7% considera puede influir mucho. En cuanto al nivel operativo el 3.3% considera no influye nada, 6.7% influye poco, 6.7% algo y 40.0% considera puede influir mucho.

Con respecto a que tanto se considera puede influir en el desempeño de los servidores públicos de su lugar de trabajo el CEEM, 70%, considera que mucho, 23.3% algo, 3.3% poco y el 3.3% restante considera no influye nada (ver gráfica 10).



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la variable género, de los 16 servidores públicos pertenecientes al sexo femenino son quienes más consideran puede influir ya que el 36.7% consideran que el CEEM puede influir mucho en el desempeño de los servidores públicos de su lugar de trabajo, 13.3% consideran puede influir algo, y un 3.3% que puede influir poco. Por otra parte, de los hombres un 26.7% consideran que puede influir mucho, un 10% algo y un 3.3% nada. En cuanto a quienes han preferido no decir su género que correspondiente al 6.7% considera influye mucho.

Desde la variable edad, de los servidores públicos de entre 18 a 28 años el 10.0% considera que el CEEM puede influir algo en el desempeño de los servidores públicos de su lugar de trabajo y el 20.0% considera puede influir mucho. Para el quienes tienen de 29 a 38 años el 3.3% considera puede influir poco, 3.3% algo y 30.0% respondió puede influir mucho. Por su parte quienes tienen de 39 a 48 años el 3.3% considera no influye nada, el 6.7% algo y 10.0% mucho y de 49 a 58 años el 3.3% considera puede influir algo y el 10.0% mucho.

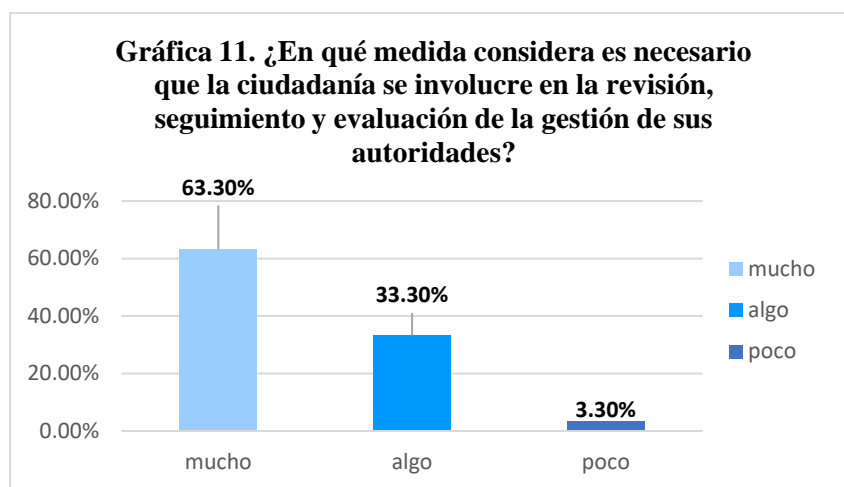
Respecto a la variable grado de estudios, de los servidores públicos con Bachillerato el 6.7% considera que el CEEM puede influir algo en el desempeño de los servidores públicos de su lugar de trabajo y el 6.7% considera puede influir mucho. De los que cuentan con Licenciatura el 3.3% considera no influye nada, 3.3% considera influye poco, 13.3% algo y 53.3% considera influye mucho. Mientras que de los que tienen Maestría el 3.3% considera puede influir algo y el 10.0% mucho.

Considerando la variable licenciatura, los servidores públicos con licenciatura en Psicología el 3.3% considera que el CEEM puede influir algo en el desempeño de los servidores públicos de su lugar de trabajo y el 3.3% considera puede influir mucho. Para quienes tienen la licenciatura en Contaduría el 6.7% considera puede influir mucho. De Comunicación el 6.7% considera puede influir mucho. Por su parte quienes más consideran puede influir son de la licenciatura en Derecho ya que el 3.3% considera puede influir poco y el 30.0% mucho. Desde la licenciatura de Administración el 3.3% considera puede influir algo y el 3.3% mucho. De Ingeniería en logística el 3.3% considera puede influir mucho. Mientras que de Ciencias Políticas y Administración Pública el 6.7% algo y 6.7% mucho. De Administración de empresas el 3.3% considera puede influir mucho y de quien no cuenta con licenciatura el 3.3% considera no influye nada, 10.0% algo y 6.7% mucho.

Con respecto a la variable antigüedad, de los servidores públicos con antigüedad en el servicio público de 1 a 11 meses el 3.3% considera que el CEEM puede influir algo en el desempeño de los servidores públicos de su lugar de trabajo y 3.3% mucho. Para quienes tienen de 1 a 3 años el 6.7% algo y 23.3% mucho. De 4 a 7 años 3.3% poco, 3.3% algo y 23.3% mucho. Mientras que los que tienen antigüedad de 8 a 15 años el 3.3% respondió nada, 6.7% algo y 13.3% mucho y quienes cuentan con más de 15 años el 3.3% algo y el 6.7% mucho.

En cuanto a la variable nivel de jerarquía, de los servidores públicos de mando medio el 10.0% considera que el CEEM puede influir algo en el desempeño de los servidores públicos de su lugar de trabajo y 33.3% considera puede influir mucho. Y para los de nivel operativo el 3.3% considera no influye nada, 3.3% poco, 13.3% algo y 36.7% mucho.

Referente a cuanto consideran los servidores públicos es necesario que la ciudadanía se involucre en la revisión, seguimiento y evaluación de la gestión de sus autoridades, el 63.3%, considera que mucho, 33.3% algo y 3.3% poco (ver gráfica 11).



Fuente: Elaboración propia.

Desde la variable género, de los servidores públicos que corresponden al sexo femenino son quienes más consideran es necesario que la ciudadanía se involucre en la revisión, seguimiento y evaluación de la gestión de sus autoridades ya que 36.7% respondió es necesario se involucre mucho. El 13.3% considera debería involucrarse algo y el 3.3% poco. Por otra parte, el 26.7% de los servidores públicos que pertenecen al sexo masculino consideran necesario si involucre mucho y un 13.3% considera debería involucrarse algo. En cuanto a quienes han preferido no decir su género, correspondiente al 6.7% considera debería involucrarse algo.

Con respecto a la variable edad, de los servidores públicos del rango de edad de entre 18 a 28 años el 16.7% consideran es necesario que la ciudadanía se involucre algo en la revisión, seguimiento y evaluación de la gestión de sus autoridades y el 13.3% consideran es necesario se involucre mucho. Para quienes tienen de 29 a 38 años el 6.7% considera necesario que se involucren algo y el 30.0% mucho. De 39 a 48 años el 6.7% considera deben involucrarse algo y 13.3% mucho y de 49 a 58 años el 3.3% respondió es necesario se involucren poco, 3.3% algo y 6.7% mucho.

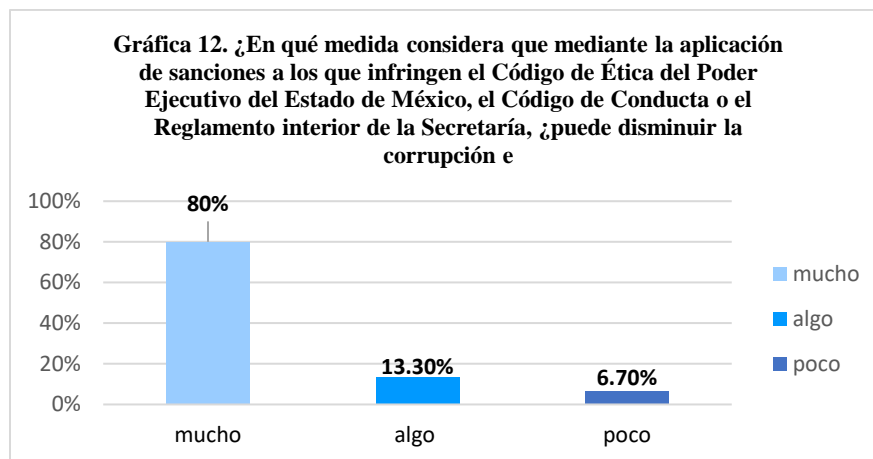
Acercas de la variable grado de estudios De los servidores públicos que cuentan con Bachillerato el 10.0% consideran es necesario que la ciudadanía se involucre algo en la revisión, seguimiento y evaluación de la gestión de sus autoridades y 3.3% considera necesario se involucren mucho. Mientras que de Licenciatura son quienes más consideran la ciudadanía debe involucrarse ya que el 23.3% considera necesario de involucren algo y el 50.0% mucho. Por su parte de Maestría el 3.3% considera necesario se involucren poco y 10.0% mucho.

En cuanto a la variable licenciatura, de los servidores públicos que cuentan con la licenciatura en Psicología correspondiente al 6.7% consideran es necesario que la ciudadanía se involucre mucho en la revisión, seguimiento y evaluación de la gestión de sus autoridades. Por su parte de Contaduría el 3.3% considera necesario se involucre algo y 3.3% mucho. De Comunicación el 3.3% respondió que algo y 3.3% que mucho. De Derecho el 3.3% poco, 3.3% algo y 26.7% mucho. Para Administración 6.7% mucho. Quienes son de Ingeniería en logística el 3.3% algo. En tanto de Ciencias Políticas y Administración Pública el 6.7% algo y 6.7% mucho. De Administración de empresas 3.3% mucho y de los que no cuentan con licenciatura el 13.3% algo y 6.7% considera es necesario se involucre mucho.

Con relación a la variable antigüedad, los servidores públicos que tienen de 1 a 11 meses en el servicio público el 3.3% considera necesario que la ciudadanía se involucre algo en la revisión, seguimiento y evaluación de la gestión de sus autoridades y 3.3% lo considera muy necesario. De los que tienen de 1 a 3 años el 13.3% considera debe involucrarse algo y el 16.7% mucho. De 4 a 7 años el 3.3% poco, 10.0% algo y 16.7% mucho. Por su parte quienes tienen de 8 a 15 años el 6.7% respondió que algo y el 16.7% mucho. Para los que tienen más de 15 años el 10.0% respondió que mucho.

Sobre la variable nivel de jerarquía, de servidores públicos de mando medio el 3.3% considera es necesario que la ciudadanía se involucre poco en la revisión, seguimiento y evaluación de la gestión de sus autoridades, 10.0% algo y 30.0% mucho y de nivel operativo el 23.3% considera necesario se involucren algo y 33.3% mucho.

Sobre cuanto consideran los servidores públicos que mediante la aplicación de sanciones a los que infringen el CEEM, el Código de Conducta o el Reglamento Interior de la Secretaría, puede disminuir la corrupción en su lugar de trabajo el 80% considera puede influir mucho, 13.3% algo y un 6.7% respondió puede disminuir poco (ver gráfica 12).



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la variable género, el 36.7% de los servidores públicos que corresponde al sexo femenino considera que mediante la aplicación de sanciones a los que infringen el CEEM, el Código de Conducta o el Reglamento interior de la Secretaría puede disminuir mucho la corrupción en su lugar de trabajo. Por su parte el 13.3% considera puede disminuir algo y el 3.3% considera solo puede disminuir poco. Por otra parte, quienes pertenecen al sexo masculino son quienes más consideran puede disminuir ya que el 40% respondió considera que puede disminuir mucho y en cuanto a quienes han preferido no decir su género, el 3.3% considera que puede disminuir mucho y el 3.3% restante respondió que poco.

Desde la variable edad, los servidores públicos del rango de edad de entre 18 a 28 años el 3.3% consideran que mediante la aplicación de sanciones a los que infringen el CEEM, el Código de Conducta o el Reglamento Interior de la Secretaría, Puede disminuir poco la corrupción en su lugar de trabajo, 6.7% lo considera algo y 20.0% mucho. Para quienes tienen de entre 29 a 38 años el 3.3% considera puede disminuir algo y el 33.3% mucho, de 39 a 48 años el 3.3% considera puede disminuir algo y el 16.7% mucho. Mientras que de 49 a 58 años el 3.3% poco y 10.0% mucho.

Considerando la variable grado de estudios, de los servidores públicos que cuentan con Bachillerato el 3.3% consideran que mediante la aplicación de sanciones a los que infringen el CEEM, el Código de Conducta o el Reglamento Interior de la Secretaría puede disminuir poco la corrupción en su lugar de trabajo, 3.3% algo y 6.7% mucho. Por su parte de Licenciatura el 6.7% considera puede disminuir algo y 66.7% mucho. Mientras que de Maestría el 3.3% poco, 3.3% algo y 6.7% mucho.

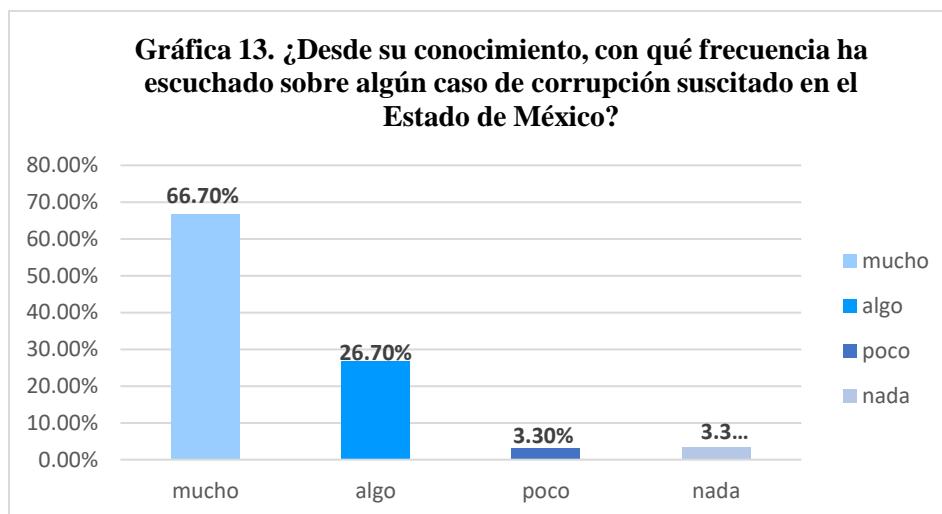
Con relación a la variable licenciatura, de los servidores públicos que cuentan con la licenciatura en Psicología el 6.7% considera que mediante la aplicación de sanciones a los que infringen el CEEM, el Código de Conducta o el Reglamento Interior de la Secretaría, Puede disminuir mucho la corrupción en su lugar de trabajo. Para quienes tienen licenciatura en Contaduría el 6.7% considera puede disminuir mucho. De Comunicación el 6.7% respondió puede disminuir algo. Por su parte para Derecho el 3.3% considera disminuiría poco y 30.0% mucho. Desde Administración 3.3% algo y 3.3% mucho. De Ingeniería en logística el 3.3% considera disminuiría mucho. Mientras que para Ciencias Políticas y Administración Pública el 13.3%

considera puede disminuir mucho. De Administración de empresas el 3.3% respondió que mucho y de los que no cuentan con licenciatura el 3.3% poco, 3.3% algo y 13.3% mucho.

Abordando la variable antigüedad, se obtuvo que de los servidores públicos con antigüedad de 1 a 11 meses laborando en la administración pública el 6.7% considera que mediante la aplicación de sanciones a los que infringen el CEEM, el Código de Conducta o el Reglamento Interior de la Secretaría puede disminuir mucho la corrupción en su lugar de trabajo. Para quienes tienen antigüedad de 1 a 3 años el 10.0% respondió disminuiría algo y el 20.0% mucho, con antigüedad de 4 a 7 años el 6.7% considera disminuiría poco y el 23.3% mucho. De 8 a 15 años el 3.3% algo y 20.0% mucho y con antigüedad de más de 15 años el 10.0% considera habría mucha disminución de la corrupción en su lugar de trabajo.

En cuanto al nivel de jerarquía, de los servidores públicos de nivel mando medio el 3.3% considera que mediante la aplicación de sanciones a los que infringen el CEEM, El Código de Conducta o el Reglamento Interior de la Secretaría, puede disminuir poco la corrupción en su lugar de trabajo, el 6.7% algo y 33.3% considera puede disminuir mucho. Mientras que de nivel operativo el 3.3% respondió disminuiría poco, el 6.7% algo y el 46.7% mucho.

Sobre cuanto han escuchado sobre algún caso de corrupción suscitado en el Estado de México, el 66.7% ha escuchado mucho, 26.7% algo, 3.3% poco y el 3.3% restante no ha escuchado nada (ver gráfica 13).



Fuente: Elaboración propia.

Considerando la variable género, 33.3% de los servidores públicos que corresponde al género mujer, consideran han escuchado mucho sobre algún caso de corrupción suscitado en el Estado de México, el 16.7% algo y un 3.3% ha respondido que poco. Por otra parte, quienes pertenecen al género hombre, el 26.7% considera ha escuchado mucho, 10.0% algo y un 3.3% nada y en cuanto a quienes han preferido no decir su género que corresponde al 6.7% restante respondió que ha escuchado mucho.

Desde la variable edad, los servidores públicos que tienen 18 a 28 años el 26.7% ha escuchado mucho sobre algún caso de corrupción suscitado en el Estado de México y el 3.3% algo. Quienes tienen de 29 a 38 años 23.3% ha escuchado mucho, 6.7% algo, 3.3% poco y 3.3% respondió no haber escuchado nada sobre algún

caso. De 39 a 48 años el 13.3% respondió que ha escuchado mucho y 6.7% algo y para quienes tienen de 49 a 58 años el 3.3% ha escuchado mucho y el 10.0% algo.

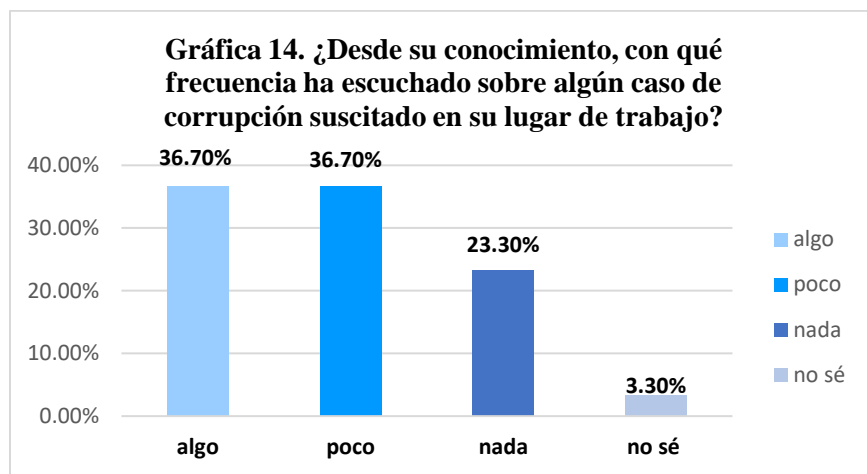
Con respecto a la variable grado de estudios, el 6.7% de los servidores públicos que cuentan con bachillerato han escuchado mucho sobre algún caso de corrupción suscitado en el Estado de México y 6.7% algo. De los que cuentan con Licenciatura el 56.7% ha escuchado mucho, 10.0% algo, 3.3% poco y 3.3% nada. Mientras que con Maestría el 3.3% ha escuchado mucho y el 10.0% algo.

De acuerdo a la variable licenciatura, los servidores públicos que cuentan con la licenciatura en Psicología el 6.7% a ha escuchado mucho sobre algún caso de corrupción suscitado en el Estado de México. De Contaduría el 6.7% también ha escuchado mucho sobre algún caso de corrupción. Desde Comunicación el 3.3% respondió haber escuchado mucho y 3.3% poco. Por su parte de la licenciatura en Derecho el 20.0% respondió haber escuchado mucho y 13.3% algo. Para Administración el 6.7% mucho. Los de Ingeniería en logística el 3.3% respondió haber escuchado algo. Mientras que de Ciencias Políticas y Administración Pública 13.3% respondió que mucho. De Administración de empresas 3.3% respondió que no ha escuchado nada y de quienes no cuentan con licenciatura el 10.0% mucho y 10.0% algo.

En cuanto a la antigüedad en el servicio público, los servidores públicos de 1 a 11 meses en la administración pública, el 3.3% ha escuchado mucho sobre algún caso de corrupción suscitado en el Estado de México y 3.3% algo. Mientras que con antigüedad de 1 a 3 años el 23.3% ha escuchado mucho, 3.3% poco y 3.3% nada. De 4 a 7 años el 20.0% respondió haber escuchado mucho y 10.0% algo. Por su parte para quienes tienen de 8 a 15 años el 13.3% mucho y 10.0% algo, los que tienen más de 15 años 6.7% mucho y 3.3% algo.

Considerando la variable nivel de jerarquía, los servidores públicos de nivel mando medio el 26.7% ha escuchado mucho sobre algún caso de corrupción suscitado en el Estado de México, 10.0% algo, 3.3% poco y 3.3% nada. Mientras que de nivel operativo el 40.0% ha escuchado mucho y 16.7% algo.

Sobre la frecuencia en que los servidores públicos han escuchado sobre algún caso de corrupción suscitado en su lugar de trabajo el 36.7% ha escuchado algo, 36.7% poco, 23.3% nada y un 3.3%, respondió que no sabe (ver gráfica 14).



Fuente: Elaboración propia.

Desde la variable género, de los servidores públicos que corresponden al género mujer, el 20.0% ha escuchado algo sobre algún caso de corrupción suscitado en su lugar de trabajo, el 16.7% poco, 13.3% nada, 3.3% ha respondido que no sabe. Mientras que el 16.7% del género hombre ha respondido que poco, el 13.3% algo y el 10.0% nada. En cuanto a quienes han preferido no decir su género el 3.3% ha respondido que algo, y el 3.3% poco.

Con respecto a la variable edad, los servidores públicos que tienen de entre 18 a 28 años el 13.3% ha escuchado algo sobre algún caso de corrupción suscitado en su lugar de trabajo y 16.7% ha escuchado poco. De 29 a 38 años el 10.0% ha escuchado algo, 13.3% poco, 10.0% nada y 3.3% ha respondido que no sabe. Para quienes tienen de 39 a 48 años el 3.3% algo, 6.7% poco y 10.0% nada y de 49 a 58 años el 10.0% ha escuchado algo y 3.3% nada.

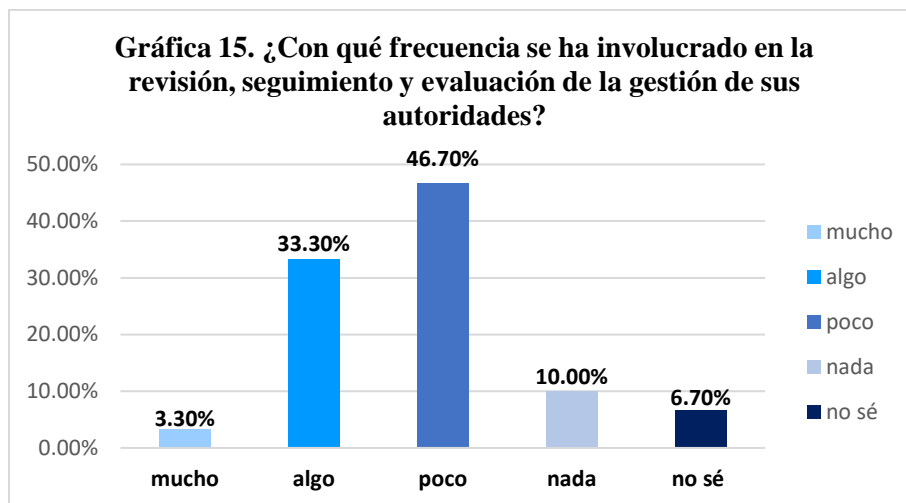
En referencia al grado de estudios, de los servidores públicos que cuentan con bachillerato como máximo grado de estudios el 13.3% ha escuchado algo sobre algún caso de corrupción suscitado en su lugar de trabajo. De Licenciatura el 20.0% ha escuchado algo, 33.3% poco, 16.7% nada y 3.3% ha respondido que no sabe y de Maestría el 3.3% algo, 3.3% poco y 6.7% nada.

En relación con la licenciatura, de los servidores públicos con licenciatura en Psicología el 3.3% ha escuchado algo sobre algún caso de corrupción suscitado en su lugar de trabajo y 3.3% poco, de 3.3% el 3.3% respondió haber escuchado poco y 3.3% ha respondido que no sabe. De Comunicación 3.3% poco y 3.3% nada. Por su parte de Derecho el 6.7% ha escuchado algo, 13.3% poco y 13.3% nada. Para Administración el 3.3% algo y 3.3% poco, de Ingeniería en logística el 3.3% poco. De Ciencias Políticas y Administración Pública el 10.0% algo y 3.3% poco. Mientras que de Administración de empresas el 3.3% respondió no haber escuchado nada y de quienes no tienen licenciatura el 13.3% ha escuchado algo, 3.3% poco y 3.3% no ha escuchado nada.

Referente a la variable antigüedad en el servicio público, de los servidores públicos con antigüedad 1 a 11 meses el 3.3% ha escuchado algo sobre algún caso de corrupción suscitado en su lugar de trabajo y el 3.3% poco. De 1 a 3 años el 6.7% algo, 16.7% poco y 6.7% nada. Por su parte de 4 a 7 años el 13.3% algo, 10.0% poco y 6.7% nada. Mientras que de 8 a 15 años el 6.7% algo, 6.7% poco, 6.7% nada y 3.3% ha respondido que no sabe y los que tienen más de 15 años el 6.7% algo y 3.3% nada. Cabe señalar que la variable mucho no obtuvo registros.

En cuanto al nivel de jerarquía, de los servidores públicos de nivel de mando medio el 6.7% ha escuchado algo sobre algún caso de corrupción suscitado en su lugar de trabajo, 20.0% ha escuchado poco y 16.7% nada. De nivel operativo el 30.0% ha escuchado algo, 16.7% poco, 6.7% nada y 3.3% ha respondido que no sabe.

Sobre la frecuencia con la que los servidores públicos se han involucrado en la revisión, seguimiento y evaluación de la gestión de sus autoridades 46.7 % se ha involucrado poco, 33.3% algo, 10.0% nada, 3.3% mucho y un 6.7% ha respondido que no sabe (ver gráfica 15).



Fuente: Elaboración propia.

Desde la variable género, de los servidores públicos que pertenecen al género mujer el 33.3% se ha involucrado poco en la revisión, seguimiento y evaluación de la gestión de sus autoridades, 13.3% algo, 3.3% poco y 3.3% ha respondido que no sabe. Mientras que quienes se identifican con el género hombre, el 13.3% respondió que algo, otro 13.3% poco, 6.7% nada, 3.3% mucho y otro 3.3% ha respondido que no sabe. En cuanto a quienes han preferido no decir su género correspondiente al 6.7% ha respondido que se ha involucrado algo.

Acerca de la variable edad, los servidores públicos que tienen de entre 18 a 28 años el 16.7% se ha involucrado algo en la revisión, seguimiento y evaluación de la gestión de sus autoridades y 13.3% poco. Para quienes tienen de 29 a 38 años el 10.0% se ha involucrado algo, 20.0% poco, 3.3% nada y 3.3% ha respondido que no sabe. De 39 a 48 años el 3.3% ha involucrado mucho, 3.3% algo, 6.7% poco y 6.7% no se ha involucrado nada y de 49 a 58 años el 3.3% algo, 6.7% poco y 3.3% ha respondido que no sabe.

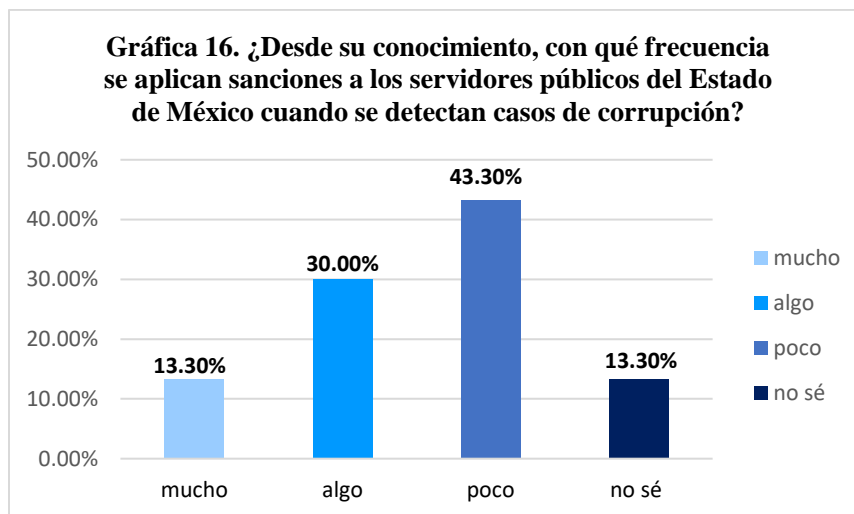
Referente a la variable grado de estudios, de los servidores públicos que cuentan con bachillerato el 10.0% se ha involucrado algo en la revisión, seguimiento y evaluación de la gestión de sus autoridades, 3.3% poco. De los que cuentan con Licenciatura el 3.3% respondió que mucho, 20.0% algo, 36.7% poco, 6.7% nada, 6.7% respondió que no sabe. Mientras que con Maestría 3.3% se ha involucrado algo, 6.7% poco y 3.3% nada.

En relación con la variable licenciatura, los servidores públicos con licenciatura en Psicología el 3.3% se ha involucrado algo en la revisión, seguimiento y evaluación de la gestión de sus autoridades y 3.3% poco. De Contaduría el 3.3% respondió haberse involucrado algo y 3.3% respondió que no sabe. Desde Comunicación el 6.7% respondió se ha involucrado poco. Mientras que para la licenciatura en Derecho el 3.3% mucho siendo la única variable que respondió haberse involucrado mucho, 6.7% algo, 16.7% poco, 3.3% nada y 3.3% respondió que no sabe. Por su parte de Administración 6.7% se ha involucrado poco. De Ingeniería en logística el 3.3% respondió no se ha involucrado nada. Los de Ciencias Políticas y Administración Pública el 6.7% se ha involucrado algo y 6.7% poco. Para la licenciatura de Administración de empresas el 3.3% respondió algo y de los que no cuentan con licenciatura el 10.0% se ha involucrado algo, 6.7% poco y 3.3% nada.

En cuanto a la variable antigüedad, de los servidores públicos con antigüedad de 1 a 11 meses laborando dentro de la administración pública 3.3% se ha involucrado algo en la revisión, seguimiento y evaluación de la gestión de sus autoridades y 3.3% poco. Para quienes tienen de 1 a 3 años el 13.3% se ha involucrado algo y 16.7% poco. De 4 a 7 años el 10.0% algo, 16.7% poco y 3.3% respondió no se ha involucrado nada. Mientras que 8 a 15 años el 3.3% se ha involucrado mucho, 3.3% algo, 10.0% poco, 3.3% nada y 3.3% respondió que no sabe y los que tienen más de 15 años el 3.3% se ha involucrado algo, 3.3% nada y 3.3% respondió que no sabe.

Por lo que concierne a el nivel de jerarquía, de los servidores públicos de nivel mando medio el 3.3% se ha involucrado mucho en la revisión, seguimiento y evaluación de la gestión de sus autoridades, 13.3% algo, 23.3% poco y 3.3% nada. Mientras que los de nivel operativo el 20.0% se ha involucrado algo, 23.3% poco, 6.7% nada y 6.7% respondió que no sabe, la variable mucho no tuvo registros.

Sobre la consideración de cuanto se aplican sanciones a los servidores públicos del Estado de México cuando se detectan casos de corrupción, 43.3%, considera que se aplican poco, 30.0% algo, 13.3% mucho y un 13.3% ha respondido que no sabe (ver gráfica 16).



Fuente: Elaboración propia.

Desde la variable género, de los servidores públicos que se identifican con el género mujer, el 23.3% considera se aplican algo de sanciones a los servidores públicos del Estado de México cuando se detectan casos de corrupción, 23.3% poco, 3.3% mucho y 3.3% ha respondido que no sabe. Mientras que para quienes se identifican con el género hombre el 16.7% considera se aplican poco, 10.0% mucho, 3.3% algo y 10% ha respondido que no sabe. En cuanto a quienes han preferido no decir su género, el 3.3% considera se aplican algo y 3.3% poco.

Con respecto a la variable edad, de los servidores públicos que se encuentran entre 18 a 28 años el 10.0% considera se aplican algo de sanciones a los servidores públicos del Estado de México cuando se detectan casos de corrupción, 13.3% considera se aplican pocas sanciones y 6.7% ha respondido que no sabe. De 29 a 38 años el 10.0% considera se aplican algo, 23.3% pocas y 3.3% respondió que no sabe. Para quienes tienen de 39 a 48

años el 6.7% considera se aplican muchas sanciones, 10.0% algo y 3.3% pocas y de 49 a 58 años el 6.7% respondió considera se aplican muchas, 3.3% pocas y 3.3% respondió que no sabe.

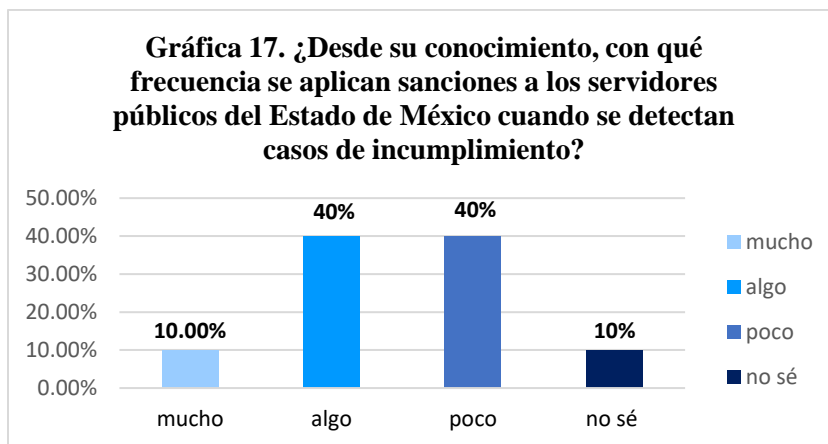
Acerca de la variable grado de estudios, de los servidores públicos que cuentan con Bachillerato como máximo grado de estudios, el 3.3% respondió que se aplican muchas sanciones a los servidores públicos del Estado de México cuando se detectan casos de corrupción, 3.3% algo y 6.7% respondió se aplican pocas sanciones. De Licenciatura el 10.0% considera se aplican muchas sanciones, 20.0% algo, 36.7% pocas y 6.7% respondió que no sabe. Mientras que con Maestría el 6.7% respondió se aplican algo de sanciones y 6.7% que no sabe.

Referente a la variable licenciatura, de los servidores públicos con licenciatura en Psicología el 3.3% respondió que se aplican pocas sanciones a los servidores públicos del Estado de México cuando se detectan casos de corrupción y 3.3% respondió que no sabe. De Contaduría el 3.3% respondió que se aplican algo sanciones y 3.3% pocas. Desde Comunicación el 6.7% algo. Por su parte Derecho el 6.7% respondió que se aplican muchas sanciones, 6.7% algo, 13.3% poco y 6.7% respondió que no sabe. Para Administración el 6.7% respondió se aplican algo. De ingeniería en logística el 3.3% respondió que se aplican algo. Mientras que de Ciencias Políticas y Administración Pública el 10.0% respondió se aplican poco las sanciones y el 3.3% respondió que no sabe. Por otro lado, de Administración de empresas el 3.3% respondió se aplican poco y de los que no cuentan con licenciatura el 6.7% respondió se aplican mucho, 3.3% algo y 10.0% poco.

En cuanto a la variable antigüedad, de los servidores públicos con antigüedad de 1 a 11 meses laborando dentro de la administración pública el 3.3% respondió que se aplican pocas sanciones a los servidores públicos del Estado de México cuando se detectan casos de corrupción y 3.3% respondió que no sabe. De 1 a 3 años de antigüedad el 13.3% respondió que se aplican algo, 13.3% poco y 3.3% respondió que no sabe. Para quienes tienen de 4 a 7 años el 10.0% respondió que se aplican algo, 13.3% poco y 6.7% respondió que no sabe. Mientras que de e 8 a 15 años el 3.3% respondió se aplican mucho, 6.7% algo y 13.3% poco y los que tienes más de 15 años el 10.0% respondió se aplican mucho.

Por lo que concierne a la jerarquía, de los servidores públicos de nivel de mando medio el 6.7% respondió que se aplican muchas sanciones a los servidores públicos del Estado de México cuando se detectan casos de corrupción, 13.3% algo, 13.3% poco y 10.0% respondió que no sabe. Mientras que de nivel operativo el 6.7% respondió se aplican mucho, 16.7% algo, 30.0% poco y 3.3% respondió que no sabe.

Sobre la consideración de cuando se aplican sanciones a los servidores públicos del Estado de México cuando se detectan casos de incumplimiento, el 40%, considera que se aplican algo sanciones, otro 40% considera que se aplican poco, 10.0% mucho y el 10% restante a respondido que no sabe (ver gráfica 17).



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la variable género, el 26.7% de los servidores públicos que se identifican con el género mujer consideran se aplican algo sanciones a los servidores públicos del Estado de México cuando se detectan casos de incumplimiento, 20.0% poco, 6.7% ha respondido que no sabe. Mientras que quienes se identifican con el género hombre el 16.7% consideran se aplican poco, 13.3% algo y 10.0% mucho. En cuanto a quienes han preferido no decir su género el 3.3% considera de aplican poco y el 3.3 restante ha respondido que no sabe.

Desde la variable edad, de los servidores públicos de entre 18 a 28 años el 10.0% respondió se aplican algo sanciones a los servidores públicos del Estado de México cuando se detectan casos de incumplimiento, 13.3% poco y 6.7% ha respondido que no sabe. De 29 a 38 años el 23.3% algo y 13.3% poco. Para quienes tienen de 39 a 48 años el 6.7% mucho, 3.3% algo y 10.0% respondió se aplican poco y de 49 a 58 años el 3.3% mucho, 3.3% algo, 3.3% poco y 3.3% ha respondido que no sabe.

En cuanto al grado de estudios, de los servidores públicos que cuentan con Bachillerato como máximo grado de estudios, el 6.7% respondió se aplican algo sanciones a los servidores públicos del Estado de México cuando se detectan casos de incumplimiento, 3.3% poco y 3.3% ha respondido que no sabe, de Licenciatura el 10.0% ha respondido que se aplican mucho, 26.7% algo, 33.3% poco y 3.3% ha respondido que no sabe y de Maestría el 6.7% algo, 3.3% poco y 3.3% ha respondido que no sabe.

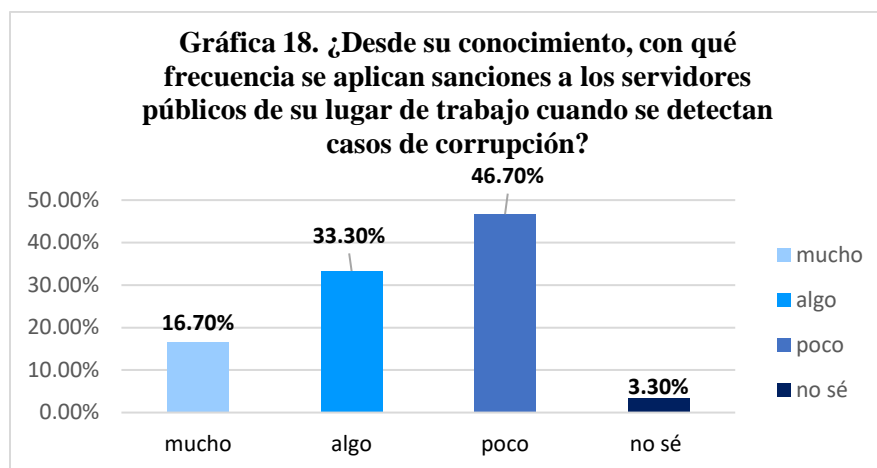
Acerca de la variable licenciatura, de los servidores públicos con licenciatura en Psicología el 6.7% respondió se aplican pocas sanciones a los servidores públicos del Estado de México cuando se detectan casos de incumplimiento. De Contaduría el 6.7% respondió se aplican poco. Para los de Comunicación el 3.3% algo y 3.3% ha respondido que no sabe, Por su parte de Derecho el 6.7% respondió se aplican muchas sanciones, 16.7% algo, 6.7% poco y 3.3% ha respondido que no sabe. De Administración el 3.3% algo y 3.3% poco. Para Ingeniería en logística el 3.3% respondió se aplican algo. Mientras que de Ciencias Políticas y Administración Pública el 3.3% algo y 10.0% poco. De Administración de empresas el 3.3% algo y de quienes no cuentan con licenciatura el 3.3% mucho, 6.7% algo, 6.7% poco y 3.3% ha respondido que no sabe.

Con relación a la variable antigüedad, de los servidores públicos con antigüedad de 1 a 11 meses laborando dentro de la administración pública el 3.3% respondió se aplican algo sanciones a los servidores públicos del Estado de México cuando se detectan casos de incumplimiento y 3.3% poco. De 1 a 3 años el 13.3% algo, 13.3% poco y 3.3% ha respondido que no sabe. Mientras que de 4 a 7 años de antigüedad el 13.3% algo, 10.0%

poco y 6.7% no sabe. Por su parte de 8 a 15 años el 3.3% mucho, 6.7% algo y 13.3% poco y los que tienen más de 15 años el 6.7% mucho y 3.3% algo.

Sobre el nivel de jerarquía, de los servidores públicos de nivel de jerarquía mando medio el 6.7% respondió se aplican muchas sanciones a los servidores públicos del Estado de México cuando se detectan casos de incumplimiento, 23.3% algo, 6.7% poco y 6.7% ha respondido que no sabe. Mientras que de nivel operativo el 3.3% mucho 16.7% algo, 33.3% poco y 3.3% ha respondido que no sabe.

Sobre cuanto se aplican sanciones a los servidores públicos en su lugar de trabajo cuando se detectan casos de corrupción, el 46.7%, considera se aplican poco, 33.3% algo, 16.7% mucho y el 3.3% ha respondido que no sabe (ver gráfica 18).



Fuente: Elaboración propia.

Desde la variable género, de los 16 servidores públicos que se identifican con el género mujer, 26.7% considera se aplican pocas sanciones a los servidores públicos en su lugar de trabajo cuando se detectan casos de corrupción, 16.7% algo, 6.7% mucho y 3.3% ha respondido que no sabe. Mientras que de los hombres el 16.7% ha respondido consideran se aplican poco, el 13.3% algo y el mucho. En cuanto a quienes han preferido no decir su género el 3.3% ha respondido que poco y 3.3% algo.

Considerando la variable edad, el 20% de los servidores públicos de 18 a 28 años, considera se aplican pocas sanciones a los servidores públicos en su lugar de trabajo cuando se detectan casos de corrupción, 10.0% algo. Mientras que del rango de edad de 29 a 38 años el 16.7% consideran se aplican poco otro 16.7% algo y 3.3% mucho. En tanto que de 39 a 48 años el 3.3% consideran se aplica algo, 6.7% poco, y el 10% mucho. Por su parte de 49 a 58 años el 3.3% consideran se aplican poco, 3.3% algo y 3.3% mucho. Cabe señalar que es la población joven la que percibe más los casos de impunidad en su lugar de trabajo.

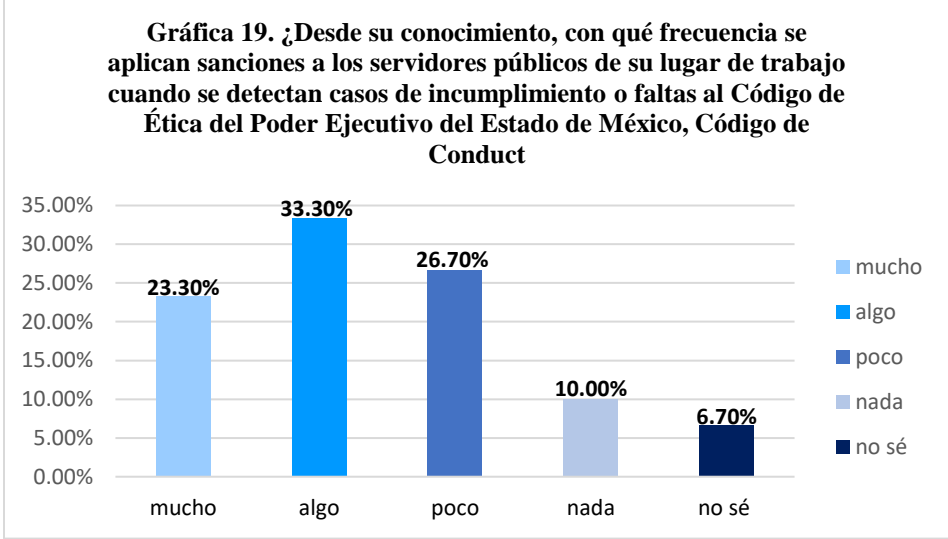
En cuanto a la variable grado de estudios, de los servidores públicos que cuentan con Bachillerato como máximo grado de estudios el 6.7% considera se aplican algo sanciones a los servidores públicos en su lugar de trabajo cuando se detectan casos de corrupción y 6.7% considera se aplican poco. Por otra parte, quienes tienen Licenciatura el 13.3% considera se aplican mucho, 23.3% algo y 36.7% poco. Por su parte de Maestría el 3.3% considera se aplican mucho, 3.3% algo, 3.3% poco y 3.3% ha respondido que no sabe.

Referente a la variable licenciatura, de los servidores públicos con licenciatura en Psicología el 6.7% considera se aplican pocas sanciones a los servidores públicos en su lugar de trabajo cuando se detectan casos de corrupción. Mientras que Contaduría el 3.3% algo y 3.3% poco. De Comunicación el 3.3% algo y 3.3% poco. Si bien de Derecho el 13.3% considera se aplican mucho 10.0% algo, 6.7% poco y 3.3% ha respondido que no sabe. Mientras que de Administración el 3.3% algo y 3.3% poco. De Ingeniería en logística el 3.3% considera se aplican algo. Por su parte de Ciencias Políticas y Administración Pública el 3.3% algo y 10.0% poco. Desde Administración de empresas han respondido 3.3% que se aplican poco y de quienes no cuentan con licenciatura el 3.3% mucho, 6.7% algo y 10.0% poco.

Por lo que concierne a la antigüedad en el servicio público, los servidores públicos con antigüedad de 1 a 11 meses laborando dentro de la administración pública el 3.3% considera se aplican algo sanciones a los servidores públicos en su lugar de trabajo cuando se detectan casos de corrupción y 3.3% poco. Mientras que 1 a 3 años el 13.3% algo y 16.7% poco. Por otra parte, de 4 a 7 años el 3.3% mucho, 13.3% algo, 10.0% poco y 3.3% ha respondido que no sabe. En cambio, de 8 a 15 años el 6.7% mucho y 16.7% poco y quienes tienen más de 15 años de antigüedad el 6.7% respondió se aplican mucho y 3.3% algo.

En relación con el nivel de jerarquía, de los servidores públicos de nivel mando medio el 10.0% considera se aplican muchas sanciones a los servidores públicos en su lugar de trabajo cuando se detectan casos de corrupción, 13.3% algo, 16.7% poco y 3.3% ha respondido que no sabe. Mientras que de nivel operativo el 6.7% considera se aplican mucho, 20.0% algo y 30.0% poco.

Sobre la frecuencia con que se aplican sanciones a los servidores públicos de su lugar de trabajo cuando se detectan casos de incumplimiento o faltas al CEEM, Código de Conducta o al reglamento Interior de la Secretaría, 33.3%, considera que se aplican algo, 26.7% poco, 23.3% mucho, 10.0% nada y 6.7% ha respondido que no sabe (ver gráfica 19).



Fuente: Elaboración propia.

En consideración a la variable género, de los servidores públicos que se identifican con el género mujer, el 20.0% considera se aplican poco, sanciones a los servidores públicos de su lugar de trabajo cuando se detectan casos de incumplimiento o faltas al CEEM, Código de Conducta o al reglamento, 13.3% algo, 10.0% mucho, 3.3% nada y 6.7% ha respondido que no sabe, Mientras que quienes se identifican con el género hombre, el 20.0% ha respondido que algo, 10.0% mucho, 6.7% nada y 3.3% poco. En cuanto a quienes han preferido no decir su género el 3.3% considera que se aplican mucho y 3.3% poco.

Acerca de la variable edad, de los servidores públicos de 18 a 28 años el 20.0% consideran se aplican algo, sanciones a los servidores públicos de su lugar de trabajo cuando se detectan casos de incumplimiento o faltas al CEEM, Código de Conducta o al reglamento y 10.0% consideran se aplican algo pocas sanciones. De 29 a 38 años el 6.7% considera se aplican mucho, 10.0% algo, 10.0% poco, 6.7% nada y 3.3% ha respondido que no sabe. Por su parte de 39 a 48 años el 10.0% considera se aplican mucho, 3.3% algo, 3.3% poco y 3.3% que no se aplican nada y de 49 a 58 años el 6.7% respondió se aplican mucho, 3.3% poco y 3.3% que no sabe.

En relación con la variable grado de estudios, de los servidores públicos que cuentan con Bachillerato como máximo grado de estudios el 3.3% consideran que se aplican muchas sanciones a los servidores públicos de su lugar de trabajo cuando se detectan casos de incumplimiento o faltas al CEEM, Código de Conducta o al reglamento, 3.3% algo y 6.7% poco. Mientras que de Licenciatura el 16.7% mucho, 26.7% algo, 16.7% poco, 10.0% nada y 3.3% respondió que no sabe. Por su parte de Maestría el 3.3% considera se aplican mucho, 3.3% algo, 3.3% poco y 3.3% respondió que no sabe.

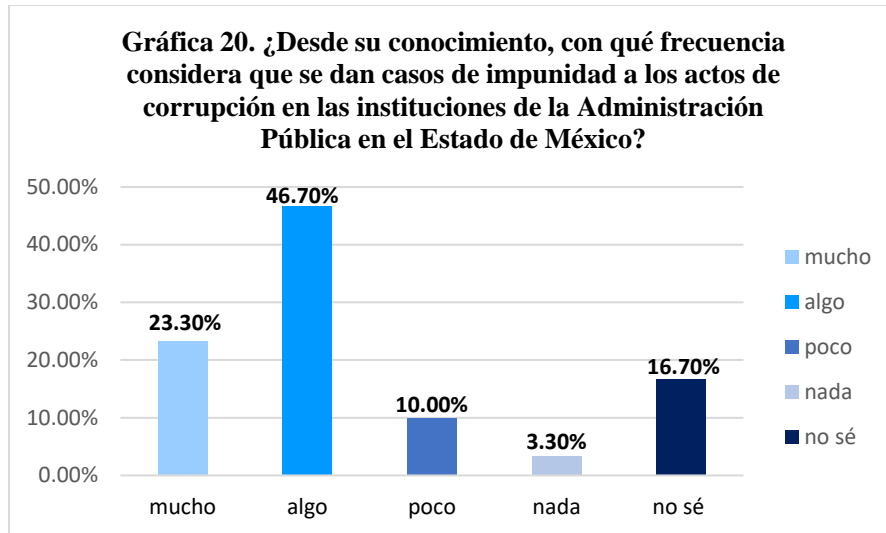
Respecto a la variable licenciatura, el 6.7% de los servidores públicos que cuentan con la licenciatura en psicología consideran que se aplican algo, sanciones a los servidores públicos de su lugar de trabajo cuando se detectan casos de incumplimiento o faltas al CEEM, Código de Conducta o al reglamento. De los que cuentan con la licenciatura en Contaduría el 3.3% considera se aplican mucho, y 3.3% nada. Mientras que de la licenciatura en Comunicación el 6.7% consideran se aplican poco. En tanto de Derecho el 13.3% considera se aplican mucho, 10.0% algo, 3.3% poco, y 6.7% ha respondido que no sabe. Por su parte de la licenciatura en Administración el 3.3% considera se aplican algo y 3.3% poco. De Ingeniería en logística el 3.3% considera se aplican mucho. Quienes tienen la licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública 6.7% considera se aplican algo y 6.7% poco. De la licenciatura en Administración de empresas el 3.3% ha respondido que nada y de los que no cuentan con licenciatura el 3.3% consideran se aplican mucho, 6.6% algo, 6.7% poco y 3.3% ha respondido que nada.

Por lo que concierne a la variable antigüedad, de los servidores públicos con antigüedad de 1 a 11 meses laborando dentro de la administración pública el 3.3% consideran que se aplican algo de sanciones a los servidores públicos de su lugar de trabajo cuando se detectan casos de incumplimiento o faltas al CEEM, Código de Conducta o al reglamento y 3.3% poco. De 1 a 3 años el 20.0% algo, 6.7% poco y 3.3% nada. Mientras que de 4 a 7 años el 10.0% mucho 6.7% algo, 6.7% poco y 6.7% respondió que no sabe. A su vez de 8 a 15 años 6.7% mucho, 10.0% poco y 6.7% nada y quienes tienen más de 15 años el 6.7% consideran que se aplican mucho y 3.3% algo.

Referente a la variable nivel de jerarquía, de los servidores públicos de nivel mando medio el 6.7% consideran que se aplican muchas sanciones a los servidores públicos de su lugar de trabajo cuando se detectan

casos de incumplimiento o faltas al CEEM, Código de Conducta o al reglamento, 16.7% algo, 13.3% poco, 3.3% nada y 3.3% ha respondido que no sabe, Por su parte de nivel operativo el 16.7% respondió se aplican mucho, 16.7% algo, 13.3% poco, 6.7% nada y 3.3% respondió que no sabe.

Sobre el conocimiento de los servidores públicos de con qué frecuencia se dan casos de impunidad a los actos de corrupción en las instituciones de la Administración Pública en el Estado de México, el 46.7%, considera se dan algo, 3.3% nada y el 16.7% ha respondido que no sabe (ver gráfica 20).



Fuente: Elaboración propia.

Desde la variable edad, 30.0% de los servidores públicos que pertenece al género mujer, considera que se dan algo de casos de impunidad a los actos de corrupción en las instituciones de la Administración Pública en el Estado de México, 6.7% mucho, 6.7% poco, 10.0% ha respondido que no sabe. Mientras que de los hombres el 16.7% considera se dan mucho, 10.0% algo, 3.3% poco, 3.3% nada, 6.7% ha respondido que no sabe. En cuanto a quienes han preferido no decir su género que corresponde al 6.7% considera se dan algo.

Considerando la variable edad, 10% de los servidores públicos de 18 a 28 años consideran que se dan mucho, casos de impunidad a los actos de corrupción en las instituciones de la Administración Pública en el Estado de México y 20.0% consideran se dan algo. Mientras que de 29 a 38 años el 3.3% considera se dan mucho, 16.7% algo, 3.3% poco, 3.3% nada y 10.0% ha respondido que no sabe. Quienes tienen de 39 a 48 años el 6.7% respondió que mucho, 3.3% algo, 6.7% poco, y 3.3% que no sabe y de 49 a 58 años el 3.3% considera se dan muchos casos, 6.7% algo, y 3.3% ha respondido que no sabe.

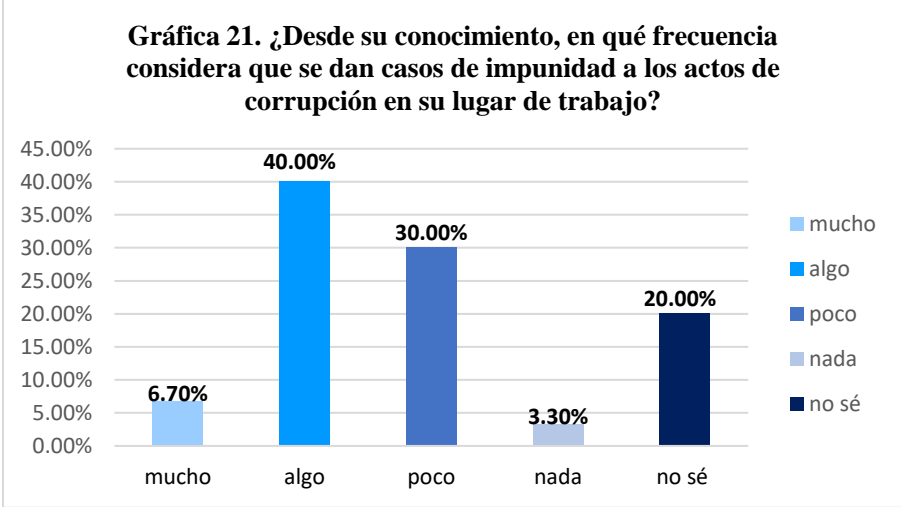
En cuanto a la variable grado de estudios, de los servidores públicos que cuentan con Bachillerato como máximo grado de estudios el 13.3% consideran que se dan algo, casos de impunidad a los actos de corrupción en las instituciones de la Administración Pública en el Estado de México. Mientras que de Licenciatura el 16.7% considera se dan mucho, 33.3% algo, 6.7% poco, 3.3% nada y 13.3% respondió que no sabe. Por su parte de Maestría el 6.7% considera se dan mucho, 3.3% poco y 3.3% respondió que no sabe.

Referente a la variable licenciatura, de los servidores públicos con licenciatura en Psicología el 3.3% consideran que se dan mucho, casos de impunidad a los actos de corrupción en las instituciones de la Administración Pública en el Estado de México y 3.3% algo, de Contaduría el 3.3% algo y 3.3% poco. De Comunicación el 3.3% consideran que se dan algo y 3.3% respondió que no sabe. Para los de Derecho el 10.0% mucho, 10.0% algo, 3.3% poco, 3.3% nada y 6.7% respondió que no sabe. Mientras que de Administración el 3.3% consideran que se dan mucho y 3.3% algo. De ingeniería en logística el 3.3% algo. Por su parte de Ciencias Políticas y Administración Pública el 6.7% mucho y 6.7% algo. De Administración de empresas el 3.3% respondió que no sabe y quienes no tienen licenciatura el 13.3% algo, 3.3% poco y 3.3% respondió que no sabe.

Por lo que concierne a la variable antigüedad, de los servidores públicos que llevan en el servicio público de 1 a 11 meses el 6.7% considera que se dan mucho, casos de impunidad a los actos de corrupción en las instituciones de la Administración Pública en el Estado de México. De 1 a 3 años el 3.3% considera se dan mucho, 16.7% algo, 3.3% nada y 6.7% respondió que no sabe. Quienes tienen de 4 a 7 años el 3.3% mucho, 20.0% algo y 6.7% respondió que no sabe, En cuento a quienes tienen de 8 a 15 años el 6.7% respondió se dan mucho, 6.7% algo y 10.0% poco y quienes tienen más de 15 años el 3.3% respondió se dan mucho, 3.3% algo y 3.3% que no sabe.

Con respecto al nivel de jerarquía, de los servidores públicos de nivel mando medio el 10.0% consideran que se dan mucho, casos de impunidad a los actos de corrupción en las instituciones de la Administración Pública en el Estado de México, 20.0% algo y 13.3% respondió que no sabe. Mientras que de nivel operativo el 13.3% respondió se dan mucho, 26.7% algo, 10.0% poco, 3.3% nada y 3.3% respondió que no sabe.

Sobre el conocimiento de la frecuencia con la que se dan casos de impunidad a los actos de corrupción en su lugar de trabajo, el 40.0%, considera se dan algo, 30.0% poco, 6.7% mucho, 3.3% nada, y el 20.0% ha respondido que no sabe (ver gráfica 21).



Fuente: Elaboración propia.

Desde la variable género, el 23.3% de los servidores públicos que se identifica con el género mujer considera que se dan algo los casos de impunidad a los actos de corrupción en su lugar de trabajo, 3.3% mucho,

10.0% poco, 16.7% ha respondido que no sabe. Mientras que de quienes se identifican con el género hombre, el 16.7% considera se dan algo, 13.3% poco, 3.3% mucho, 3.3% nada y 3.3% ha respondido que no sabe. En cuanto a quienes han preferido no decir su género que corresponde al 6.7% considera se da poco.

Considerando la edad, de los servidores públicos de entre 18 a 28 años el 3.3% considera que se da mucho, casos de impunidad a los actos de corrupción en su lugar de trabajo, 16.7% algo y 10.0% poco. De entre 29 a 38 años, el 16.7% respondió se dan algo, 6.7% poco, 3.3% nada y 10.0% ha respondido que no sabe. Para quienes tienen de 39 a 48 años el 13.3% respondió se dan poco y 6.7% que no sabe y de 49 a 58 el 3.3% mucho, 6.7% algo y 3.3% respondió que no sabe.

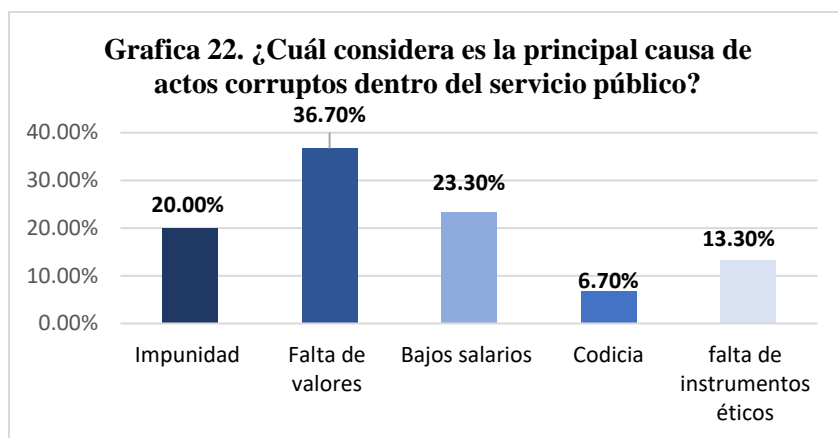
En cuanto a la antigüedad, de los servidores públicos con 1 a 11 meses laborando dentro de la administración pública el 10.0% considera que se dan algo los casos de impunidad a los actos de corrupción en su lugar de trabajo y 3.3% se dan poco. Con Licenciatura el 6.7% respondió se dan mucho, 26.7% algo, 23.3% poco, 3.3% nada y 13.3% que no sabe y de Maestría el 3.3% respondió se dan algo, 3.3% poco y 6.7% que no sabe.

Referente a la variable licenciatura, de los servidores públicos con licenciatura en Psicología el 3.3% considera que se dan algo de casos de impunidad a los actos de corrupción en su lugar de trabajo y el 3.3% considera se dan poco. De Contaduría el 3.3% respondió se dan poco y el 3.3% que no sabe. Para Comunicación el 3.3% respondió se dan algo y 3.3% que no sabe. Mientras que de Derecho el 3.3% respondió se dan mucho, 10.0% algo, 10.0% poco y 10.0% que no sabe. Por su parte de Administración el 3.3% respondió se dan algo y 3.3% poco. De Ingeniería en logística el 3.3% algo. En tanto que de Ciencias Políticas y Administración Pública el 3.3% mucho, 6.7% algo y 3.3% poco. De Administración de empresas el 3.3% respondió se dan poco y de los que no cuentan con licenciatura el 10.0% considera se dan algo, 6.7% poco y 3.3% respondió que no sabe.

Por lo que concierne la variable antigüedad, los servidores públicos que tienen de 1 a 11 meses laborando dentro de la administración pública el 3.3% considera que se dan mucho los casos de impunidad a los actos de corrupción en su lugar de trabajo y 3.3% algo. De 1 a 3 años de antigüedad el 13.3% considera se dan algo, 10.0% poco, 3.3% nada y 3.3% respondió que no sabe. Para quienes tienen de 4 a 7 años el 16.7% respondió se dan algo, 6.7% poco y 6.7% que no sabe, de 8 a 15 años el 3.3% algo, 13.3% poco y 6.7% respondió que no sabe y los que tienen más de 15 años el 3.3% respondió se dan mucho, 3.3% algo y v que no sabe.

Respecto al nivel de jerarquía, de los servidores públicos de nivel mando medio el 3.3% considera que se dan mucho los casos de impunidad a los actos de corrupción en su lugar de trabajo, 16.7% algo, 10.0% poco 3.3% nada y 10.0% respondió que no sabe y de nivel operativo el 3.3% respondió se dan mucho, 23.3% algo, 20.0% poco y 10.0% que no sabe.

Sobre la principal causa de actos corruptos dentro del servicio público, el 36.7%, considera que la falta de valores es la principal causa, 23.3% considera se debe a los bajos salarios, 20.0% a la Impunidad, 13.3% falta de instrumentos éticos y un 6.7% considera es la codicia, teniendo como principal causa la falta de valores en los servidores públicos, tema relevante dentro de la investigación (ver gráfica 22).



Fuente: Elaboración propia.

Desde la variable género, el 23.3% de los servidores públicos que se identifican con el género mujer considera que la falta de valores es la principal causa de actos corruptos dentro del servicio público, 10.0% considera es la impunidad, 10.0% bajos salarios, 6.7% codicia, 3.3% falta de instrumentos éticos. Mientras que de los hombres el 13.3% considera es bajos salarios, 10.0% falta de valores, 10.0% impunidad y 6.7% falta de instrumentos éticos. En cuanto a quienes han preferido no decir su género el 3.3% falta de valores y 3.3% falta de instrumentos éticos.

Respecto a la variable edad, los servidores públicos del rango de entre 18 a 28 años el 6.7% considera que la impunidad es la principal causa de actos corruptos dentro del servicio público, 6.7% la falta de valores, 6.7% bajos salarios, 3.3% codicia y 6.7% considera es la falta de instrumentos éticos. De 29 a 38 años el 6.7% respondió que la impunidad, 13.3% la falta de valores, 6.7% bajos salarios, 3.3% codicia y 6.7% considera es la falta de instrumentos éticos. Para quienes tienen de 39 a 48 años el 6.7% considera es la impunidad, 10.0% la falta de valores y 3.3% bajos salarios y de 49 a 58 el 6.7% respondió que la falta de valores y 6.7% que se debe a los bajos salarios.

Considerando la variable grado de estudios, de los servidores públicos con bachillerato como máximo grado de estudios el 6.7% considera que la falta de valores es la principal causa de actos corruptos dentro del servicio público y 6.7% respondió se debe a la falta de instrumentos éticos. Mientras que de Licenciatura el 16.7% considera de debe a la Impunidad, 23.3% a la falta de valores, 20.0% a los bajos salarios 6.7% a la codicia y 6.7% a la falta de instrumentos éticos y de la Maestría el 3.3% considera como principal causa la impunidad, 6.7% la falta de valores y el 3.3% bajos salarios.

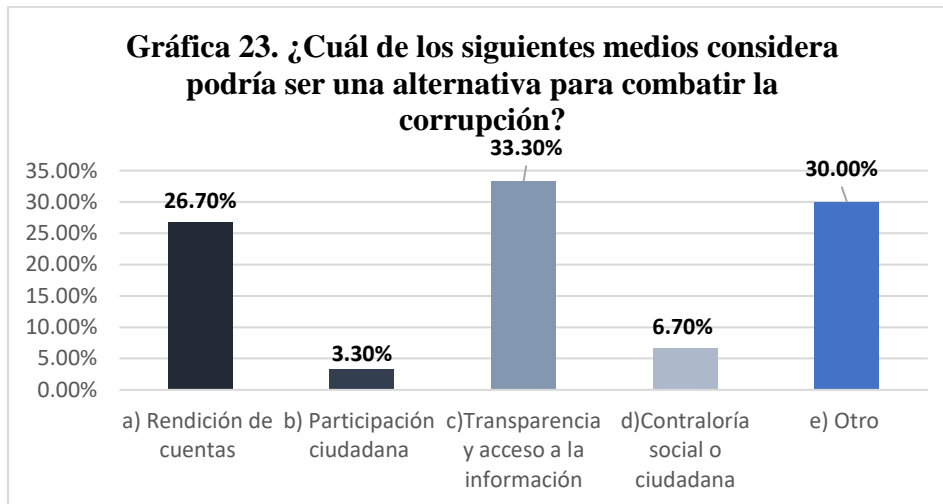
En cuanto a la variable licenciatura, de los servidores públicos con licenciatura en Psicología el 3.3% considera que la impunidad es la principal causa de actos corruptos dentro del servicio público, 3.3% los bajos salarios. De Contaduría el 3.3% considera de debe a la falta de valores y 3.3% los bajos salarios. Por su parte de Comunicación el 6.7% considera como principal causa a la codicia. Por su parte de Derecho el 20.0% la Falta de valores, 10.0% bajos salarios y 3.3% la falta de instrumentos éticos. Para los de Administración el 3.3% respondió que la impunidad y 3.3% que la falta de valores. De Ingeniería en logística el 3.3% la impunidad. Mientras que de Ciencias Políticas y Administración Pública el 6.7% impunidad, 3.3% bajos salarios y 3.3% falta de instrumentos éticos. Para los de Administración de empresas el 3.3% considera se debe

a la falta de valores y de quienes no tienen licenciatuara el 3.3% impunidad, 6.7% falta de valores, 3.3% bajos salarios y 6.7% falta de instrumentos éticos.

En relación con la variable antigüedad, de los servidores públicos de 1 a 11 meses laborando dentro de la administración pública el 3.3% considera que la Impunidad es la principal causa de actos corruptos dentro del servicio público y 3.3% la falta de valores. Para quienes tienen de 1 a 3 años de antigüedad el 3.3% considera que la impunidad, 6.7% falta de valores, 6.7% bajos salarios, 6.7% codicia y 6.7% falta de instrumentos éticos. De 4 a 7 años el 6.7% respondió que la impunidad, 10.0% falta de valores, 6.7% bajos salarios y 6.7% falta de instrumentos éticos. Mientras que de 8 a 15 años el 6.7% impunidad, 13.3% falta de valores y 3.3% bajos salarios y quienes tienen más de 15 años el 3.3% respondió se debe a la falta de valores y 6.7% que a los bajos salarios.

Acerca de la variable jerarquía, de los servidores públicos con nivel mando medio el 6.7% considera que la Impunidad es la principal causa de actos corruptos dentro del servicio público, el 20.0% la Falta de valores, 10.0% Bajos salarios y 6.7% codicia. Mientras que los de mando operativo el 13.3% impunidad, 16.7% Falta de valores, 13.3% Bajos salarios y 13.3% Falta de instrumentos éticos.

Sobre el medio que se considera puede ser la mejor alternativa para combatir la corrupción, el 33.3%, considera que podría ser la transparencia y acceso a la información, 26.7% considera es la rendición de cuentas, 3.3% participación ciudadana, 6.7% contraloría social o ciudadana y un 30.0% ha respondido otro (ver gráfica 23).



Fuente: Elaboración propia.

Considerando el género, de los servidores públicos que se identifican con el género femenino, el 23.3% considera que la transparencia y acceso a la información podría ser una alternativa para combatir la corrupción, el 10.0% considera es la rendición de cuentas, 3.3% la contraloría social o ciudadana y el 16.7% ha señalado la respuesta otro. Mientras que de los hombres el 16.7% ha optado por rendición de cuentas 10.0% transparencia y acceso a la información, 3.3% participación ciudadana, y 10.0% ha señalado la respuesta otro. En cuanto a

quienes han preferido no decir su género, el 3.3% considera a la contraloría social o ciudadana y 3.3% ha señalado la respuesta otro.

Referente a la edad, de los servidores públicos de entre 18 a 28 años el 6.7% considera que la rendición de cuentas podría ser una alternativa para combatir la corrupción, 13.3% la transparencia y acceso a la información, 3.3% contraloría social o ciudadana y 6.7% respondió que otro. De 29 a 38 años el 6.7% respondió que la rendición de cuentas, 3.3% participación ciudadana, 10.0% la transparencia y acceso a la información y 16.7% que otro, Mientras que de 39 a 48 años el 10.0% respondió que la rendición de cuentas, 3.3% la transparencia y acceso a la información, 3.3% contraloría social o ciudadana y 3.3% que otro. Para quienes tienen de 49 a 58 años el 3.3% rendición de cuentas, 6.7% transparencia y acceso a la información y 3.3% respondió que otro.

Por lo que concierne a la variable grado de estudios, de los servidores públicos con bachillerato el 10.0% considera que la transparencia y acceso a la información podría ser una alternativa para combatir la corrupción y 3.3% ha respondido otro. De Licenciatura el 16.7% considera a la rendición de cuentas como alternativa, 3.3% a la participación ciudadana, 23.3% a la transparencia y acceso a la información, 6.7% contraloría social o ciudadana y 23.3% respondió que otro y de Maestría el 10.0% dijo que la rendición de cuentas y 3.3% que otro.

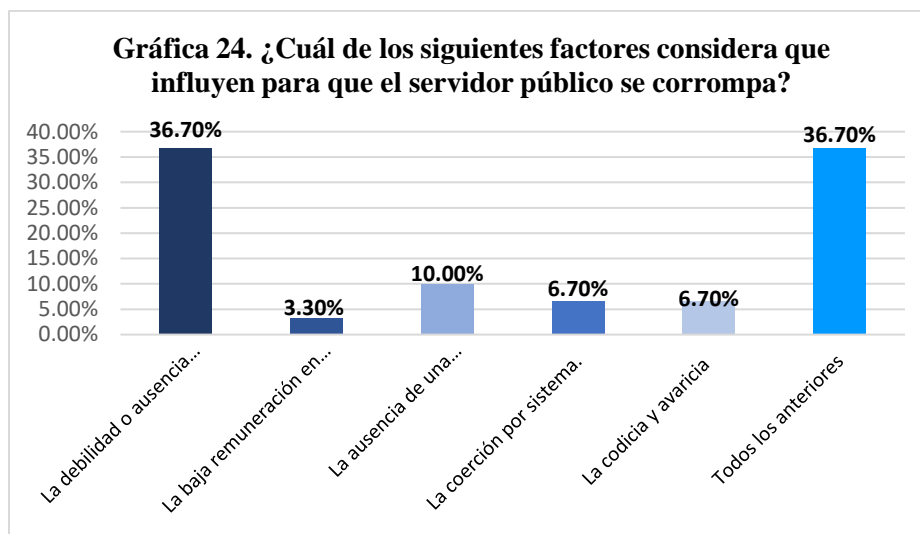
En cuanto a la variable licenciatura, de los servidores públicos con licenciatura en Psicología el 3.3% considera que la rendición de cuentas podría ser una alternativa para combatir la corrupción y 3.3% que otro. De Contaduría el 3.3% respondió que la rendición de cuentas y 3.3% que la contraloría social o ciudadana, Para lo de Comunicación el que la 3.3% transparencia y acceso a la información y 3.3% que otro. Por su parte de Derecho el 10.0% considera es la rendición de cuentas, 10.0% la transparencia y acceso a la información y 13.3% respondió que otro. En cuanto a Administración el 3.3% rendición de cuentas y 3.3% la contraloría social o ciudadana. Mientras que de Ingeniería en logística el 3.3% respondió que la rendición de cuentas. Por otra parte, de Ciencias Políticas y Administración Pública el 3.3% considera a la participación ciudadana, 6.7% a la transparencia y acceso a la información y 3.3% a otro. De Administración de empresas el 3.3% respondió que la transparencia y acceso a la información y de quienes no tienen licenciatura el 3.3% considera a la rendición de cuentas, 10.0% a la transparencia y acceso a la información y 6.7% dijo que otro medio no mencionado.

En consideración a la variable antigüedad en el servicio público, de los servidores públicos con antigüedad de 1 a 11 meses, el 3.3% considera a la rendición de cuentas como alternativa para combatir la corrupción y 3.3% a la transparencia y acceso a la información. De 1 a 3 años el 3.3% respondió considera a la rendición de cuentas, 13.3% a la transparencia y acceso a la información, 3.3% a la contraloría social o ciudadana, y 10.0% respondió que otro. Para quienes tienen de 4 a 7 años el 3.3% rendición de cuentas, 3.3% participación ciudadana, 3.3% transparencia y acceso a la información, 3.3% a la contraloría social o ciudadana y 16.7% respondió que otro no mencionado. Por su parte de 8 a 15 años el 10.0% rendición de cuentas, 10.0% transparencia y acceso a la información y 3.3% que otro y quienes tienen más de 15 años el 6.7% rendición de cuentas y 3.3% transparencia y acceso a la información.

Por lo que concierne a la variable nivel de jerarquía, de los servidores públicos con nivel mando medio el 6.7% considera a la rendición de cuentas como alternativa para combatir la corrupción, 3.3% a la participación ciudadana, 20.0% transparencia y acceso a la información, 3.3% a la contraloría social o ciudadana y 10.0%

respondió que otro no mencionado. Mientras que de nivel operativo el 20.0% considera a la rendición de cuentas, 13.3% a la transparencia y acceso a la información, 3.3% a la contraloría social o ciudadana y v respondió que otro no mencionado.

Sobre el factor que consideran influye para que el servidor público se corrompa, el 36.7%, considera que la de debilidad o ausencia de valores éticos, el 3.3% considera se debe a la baja remuneración del personal, 10.0% a la ausencia de profesionalización, 6.7% coerción por el sistema 6.7% codicia y avaricia y un 36.7% considera se debe a todos los anteriores (ver gráfica 24).



Fuente: Elaboración propia.

Desde la variable género, de los servidores públicos que se identifica con el género mujer, el 20.0% considera que la de debilidad o ausencia de valores éticos es el principal factor que influye para que el servidor público se corrompa, 3.3% la baja remuneración del personal, 3.3% la ausencia de profesionalización, 3.3% coerción por el sistema, 3.3% codicia y avaricia y el 20.0% respondió que todos los anteriores. Mientras que de los hombres el 13.3% es la de debilidad o ausencia de valores éticos, 3.3% la ausencia de profesionalización, 3.3% coerción por el sistema, 3.3% codicia y avaricia y 16.7% respondió que todos los anteriores. En cuanto a quienes han preferido no decir su género, 3.3% consideran es la de debilidad o ausencia de valores éticos y 3.3% ausencia de profesionalización.

Considerando la edad de los servidores públicos, de entre 18 a 28 años el 6.7% considera a la de debilidad o ausencia de valores éticos como factor que influyen para que el servidor público se corrompa, el 10.0% a la ausencia de profesionalización, 3.3% a la coerción por el sistema y 10.0% respondió que todos los anteriores. De 29 a 38 años el 10.0% considera a la de debilidad o ausencia de valores éticos, 3.3% a la baja remuneración del personal, 3.3% a la coerción por el sistema, el 6.7% a la codicia y avaricia y el 13.3% respondió que todas las anteriores. Para quienes tienen de 39 a 48 años el 13.3% considera a la de debilidad o ausencia de valores éticos, el 6.7% respondió que todas las anteriores. Mientras que de 49 a 58 años el 6.7% a la debilidad o ausencia de valores éticos y 6.7% respondió que todas las anteriores.

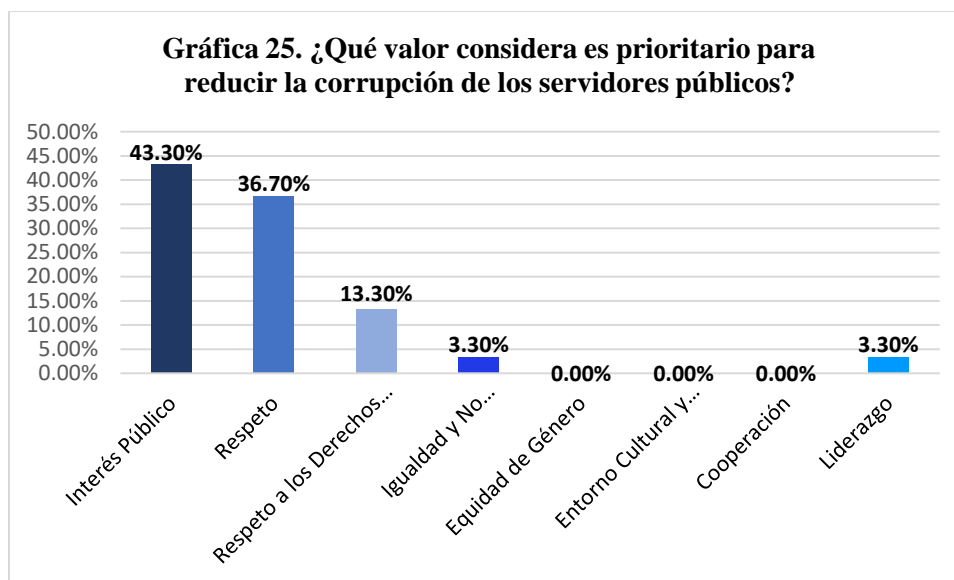
Con respecto a el grado de estudios, de los servidores públicos bachillerato, 6.7% considera como principal factor que influye para que el servidor público se corrompa a la de debilidad o ausencia de valores éticos, mientras que 6.7% considera a la ausencia de profesionalización. De los que cuentan con licenciatura el 23.3% respondió que la de debilidad o ausencia de valores éticos, el 3.3% la baja remuneración del personal, 6.7% coerción por el sistema, 6.7% codicia y avaricia y 33.3% eligió la respuesta de todos los anteriores. Mientras que con maestría el 6.7% considera la debilidad o ausencia de valores éticos, 3.3% ausencia de profesionalización, y el 3.3% respondió que todos los anteriores.

Por lo que concierne a la variable licenciatura, de los servidores públicos con licenciatura en Psicología el 3.3% consideran como principal factor que influye para que el servidor público se corrompa a la de debilidad o ausencia de valores éticos y el 3.3% respondió que todos los anteriores. De Contaduría el 3.3% respondió que la debilidad o ausencia de valores éticos y 3.3% respondió que todos los anteriores según el cuestionario. Para lo de Comunicación el 3.3% respondió que la codicia y avaricia y 3.3% respondió que todos los anteriores. Mientras que de Derecho el 13.3% considera a la de debilidad o ausencia de valores éticos, 3.3% la baja remuneración del personal, 3.3% la ausencia de profesionalización y 13.3% respondió que todos los anteriores. Por otra parte, de Administración el 3.3% respondió que la debilidad o ausencia de valores éticos y 3.3% que todas las opciones anteriores. De ingeniería en logística el 3.3% considera a la codicia y avaricia. Por su parte de Ciencias Políticas y Administración Pública el 6.7% la debilidad o ausencia de valores éticos y 6.7% la coerción por el sistema. Con respecto a Administración de empresas el 3.3% respondió que todas las opciones anteriores y de los que no cuentan con licenciatura el 6.7% respondió que la debilidad o ausencia de valores éticos y 6.7% considera que debido a una ausencia de profesionalización.

Acerca de la variable antigüedad, de los servidores públicos con antigüedad de 1 a 11 meses laborando dentro de la administración pública el 3.3% considera que la ausencia de profesionalización influye para que el servidor público se corrompa y 3.3% la coerción por el sistema. De 1 a 3 años el 6.7% respondió que la debilidad o ausencia de valores éticos, 3.3% ausencia de profesionalización, 3.3% codicia y avaricia y 16.7% respondió que todos los anteriores según el cuestionario. Para quienes tienen de 4 a 7 años el 13.3% que la debilidad o ausencia de valores éticos, 3.3% la baja remuneración del personal, 3.3% la ausencia de profesionalización, 3.3% coerción por el sistema, 3.3% codicia y avaricia 3.3% respondió que todos los anteriores. Mientras que de 8 a 15 años el 13.3% considera se debe a debilidad o ausencia de valores éticos y 10.0% respondió que todos los anteriores y quienes tienen más de 15 años el 3.3% respondió que debilidad o ausencia de valores éticos y 6.7% que todos los anteriores.

Respecto al nivel de jerarquía, de los servidores públicos con nivel mando medio el 10.0% consideran como principal factor que influye para que el servidor público se corrompa a la de debilidad o ausencia de valores éticos, 3.3% la ausencia de profesionalización, 6.7% la coerción por el sistema, 3.3% la codicia y avaricia y 20.0% respondió que todos los anteriores según el cuestionario. Mientras que de nivel operativo el 26.7% respondió que la de debilidad o ausencia de valores éticos, 3.3% la baja remuneración del personal, 6.7% la ausencia de profesionalización, 3.3% la codicia y avaricia y 16.7% respondió que todos los anteriores.

Sobre el valor prioritario para reducir la corrupción de los servidores públicos, el 43.3%, considera el interés público como valor prioritario, 36.7% consideran es el respeto, 13.3% respeto a los derechos humanos, 3.3% Igualdad y no discriminación y el 3.3 restante respondió que liderazgo (ver gráfica 25).



Fuente: Elaboración propia.

Desde la variable género, de los servidores públicos que se identifican con el género mujer, el 23.3% considera como valor prioritario para reducir la corrupción de los servidores públicos el respeto, el 20.0% el interés público, 6.7% el respeto a los derechos humanos y el 3.3% la Igualdad y no discriminación. Mientras que quien se idéntica con el género hombre, el 16.7% considera como valor prioritario el Interés público, 13.3% el respeto, 6.7% respeto a los derechos humanos, y un 3.3% el liderazgo. En cuanto a quienes han preferido no decir su género que corresponde al 6.7% considera como valor prioritario al Interés público.

Considerando la variable edad, de los servidores públicos de entre 18 a 28 años el 23.3% consideran al Interés público como valor prioritario para reducir la corrupción de los servidores públicos, 3.3% el respeto y 3.3% respeto a los derechos humanos. De 29 a 38 años el 6.7% al Interés público, 26.7% respeto y 3.3% respeto a los derechos humanos. Para quienes tienen de 39 a 48 años el 10.0% respondió que el interés público, 3.3% respeto, 3.3% respeto a los derechos humanos y 3.3% liderazgo. Mientras que de 49 a 58 años el 3.3% interés público, 3.3% respeto, 3.3% respeto a los derechos humanos y 3.3% Igualdad y no discriminación,

En cuanto a la variable grado de estudios, el 6.7% de los servidores públicos que cuentan con bachillerato consideran al interés público como valor prioritario para reducir la corrupción de los servidores públicos, 3.3% el respeto y 3.3% a la igualdad y no discriminación. Quienes cuentan con licenciatura el 30.0% considera prioritario al interés público, 30.0% el respeto, 10.0% respeto a los derechos humanos y 3.3% el liderazgo. Mientras que con maestría el 6.7% respondieron que el interés público, 3.3% respeto y 3.3% respeto a los derechos humanos.

Referente a la licenciatura, de los servidores públicos con licenciatura en Psicología el 3.3% considera al interés público como valor prioritario para reducir la corrupción de los servidores públicos y 3.3% al respeto. De contaduría el 3.3% respondió que el interés público y 3.3% al respeto. Para los de comunicación el 6.7%

respondió que interés público. De Administración el 6.7% respondió que el interés público. De ingeniería en logística el 3.3% considera es el respeto. Por s parte de Ciencias Políticas y Administración Pública 6.7% interés público, 3.3% respeto y 3.3% respeto a los derechos humanos. De Administración de empresas 3.3% respeto y de quienes no tienen licenciatura el 10.0% interés público, 3.3% respeto, 3.3% Igualdad y no discriminación y 3.3% el liderazgo.

Por lo que concierne a la antigüedad en el servicio público, de los servidores públicos con antigüedad de 1 a 11 meses el 6.7% considera al Interés público como valor prioritario para reducir la corrupción de los servidores públicos. De 1 a 3 años el 16.7% considera al interés público, 10.0% al respeto y 3.3% respeto a los derechos humanos. Para quienes tienen de 4 a 7 años el 10.0% considera al Interés público, 13.3% respeto y 6.7% respeto a los derechos humanos. Por su parte de 8 a 15 años el 6.7% interés público, 10.0% respeto, 3.3% respeto a los derechos humanos y 3.3% y quienes tienen más de 15 años el 3.3% interés público, 3.3% respeto y 3.3% al liderazgo.

En relación con la variable jerarquía, de los servidores públicos con nivel mando medio el 16.7% considera al Interés público como valor prioritario para reducir la corrupción de los servidores públicos, el 13.3% al Respeto, 10.0% Respeto a los derechos humanos y 3.3% Liderazgo. Mientras que los de mando operativo el 26.7% al Interés público, 23.3% Respeto, 3.3% Respeto a los derechos humanos y 3.3% Igualdad y no discriminación.

Sobre los principios que se consideran prioritarios para reducir la corrupción de los servidores públicos, el 26.7%, consideró a la integridad, 16.7% a la Legalidad, 6.7% Honradez, 3.3% Legalidad, 16.7% Profesionalismo, 3.3% Objetividad, 13.3% Transparencia, 3.3% Rendición de cuentas, 3.3% Imparcialidad, 3.3% Economía y 3.3% Eficacia (ver gráfica 26).



Fuente: Elaboración propia.

En consideración a la variable género, de los servidores públicos que se identifican con el género mujer, el 10.0% considera como principio a la transparencia, 6.7% a la legalidad, 3.3% Honradez, 3.3% Profesionalismo y 3.3% Objetividad. Mientras que de los hombres el 10.0% considera es la Legalidad, 6.7% Profesionalismo,

3.3% Honradez 3.3% Legalidad, 3.3% Transparencia y 3.3% Rendición de cuentas. En cuanto a quienes han preferido no decir su género 6.7% ha respondido Profesionalismo.

Acerca de la variable edad, de los servidores públicos de entre 18 a 28 años el 13.3% consideran a la legalidad como el principio prioritario para reducir la corrupción de los servidores públicos, 10.0% al profesionalismo 3.3% objetividad y 3.3% respondió que la transparencia. De 29 a 38 años el 3.3% respondió que la legalidad, 3.3% profesionalismo, 6.7% transparencia y 3.3% imparcialidad. Por su parte de 39 a 48 años el 6.7% honradez, 3.3% legalidad y 3.3% profesionalismo. Mientras que de 49 a 58 años el 3.3% transparencia y 3.3% respondió que la rendición de cuentas.

En relación con la variable grado de estudios, el 6.7% de los servidores públicos que cuentan con bachillerato consideran al profesionalismo como valor prioritario para reducir la corrupción de los servidores públicos y 3.3% a la transparencia. De Licenciatura el 16.7% respondió que la legalidad, 3.3% considera prioritaria la honradez, 3.3% la legalidad, 6.7% el profesionalismo, 3.3% objetividad, 10.0% la transparencia y 3.3% la rendición de cuentas y de Maestría el 3.3% honradez y 3.3% profesionalismo.

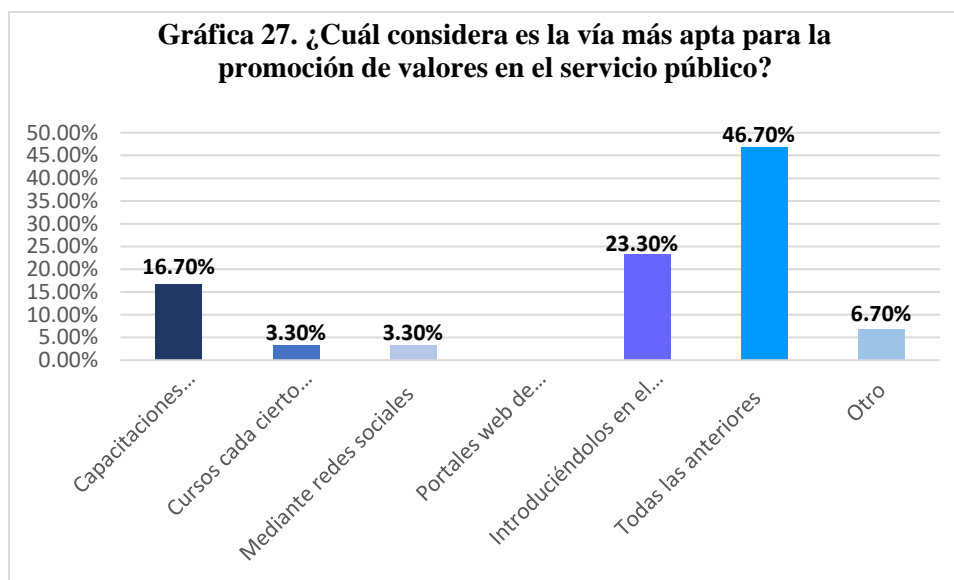
Respecto a la variable licenciatura, el 6.7% de los servidores públicos que cuentan con la licenciatura en Psicología consideran a la legalidad como el principio prioritario para reducir la corrupción de los servidores públicos. De Contaduría el 3.3% considera al Profesionalismo. De la licenciatura en Comunicación el 3.3% a la objetividad. Para los de Derecho el 3.3% considera prioritaria la Honradez, 3.3% el profesionalismo, 3.3% a la Transparencia. Mientras que quienes tienen la licenciatura en Administración el 3.3% legalidad y 3.3% honradez. Por su parte de Ingeniería en logística el 3.3% considera el Profesionalismo. Por otro lado, de la licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública el 6.7% legalidad y 6.7% transparencia y de los que no cuentan con licenciatura 3.3% legalidad, 6.7% profesionalismo y 3.3% transparencia.

En relación con la variable antigüedad en el servicio público, de los servidores públicos con antigüedad de 1 a 11 meses laborando dentro de la administración pública el 3.3% consideran al profesionalismo como valor prioritario para reducir la corrupción de los servidores públicos y 3.3% a la transparencia. De 1 a 3 años el 13.3% consideran a la legalidad, 3.3% al profesionalismo, 3.3% a la objetividad y 3.3% a la imparcialidad. Para quienes tienen de 4 a 7 años 3.3% consideran a la legalidad, 10.0% al profesionalismo y 3.3% a la transparencia. Mientras que de 8 a 15 años el 6.7% la honradez y 3.3% transparencia y los que tienen más de 15 años el 3.3% respondieron que la legalidad, 3.3% transparencia y 3.3% rendición de cuentas.

Referente al nivel de jerarquía, de los servidores públicos de mando medio el 10.0% consideran a la legalidad como el principio prioritario para reducir la corrupción de los servidores públicos, el 3.3% la honradez, 3.3% al profesionalismo, 3.3% objetividad y 10.0% transparencia. Mientras que de nivel operativo el 10.0% respondió que la legalidad, 3.3% la honradez, 13.3% profesionalismo, 3.3% transparencia y 3.3% rendición de cuentas.

Sobre que vía consideran más apta para la promoción de valores en el servicio público, el 46.7% respondió que todas las anteriores, siendo: las capacitaciones presenciales o en línea, cursos cada cierto periodo de tiempo, mediante redes sociales, introduciéndolos en el ambiente y clima laboral, como la vía más apta para la promoción de valores en el servicio público, un 23.3% se ha inclinado hacia la opción de introducirlos en el

ambiente y clima laboral, 16.7% considera las capacitaciones presenciales o en línea, 3.3% cursos cada cierto periodo de tiempo, 3.3% mediante redes sociales y 6.7% a respondido que otro (ver gráfica 27).



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la variable género, de los servidores públicos que se idéntica con el género mujer, el 6.7% considera capacitaciones presenciales o en línea como la vía más apta para la promoción de valores en el servicio público, 3.3% cursos cada cierto periodo de tiempo, 10.0% introduciéndolos en el ambiente y clima laboral, 30.0% ha respondido que todas las anteriores y 3.3% ha respondido otro. Mientras que de los hombres el 10.0% considera son las capacitaciones presenciales o en línea, 3.3% mediante redes sociales, 6.7% introduciéndolos en el ambiente y clima laboral y un 16.7% considera son todas las anteriores y 3.3% ha respondido otro. En cuanto a quienes han preferido no decir su género 6.7% ha respondido que introduciéndolos en el ambiente y clima laboral.

Referente a la variable edad, de los servidores públicos de entre 18 a 28 años el 6.7% considera que las capacitaciones presenciales o en línea es la vía más apta para la promoción de valores en el servicio público, el 13.3% considera que introduciéndolos en el ambiente y clima laboral y 10.0% respondió que todas las anteriores según el cuestionario. De 29 a 38 años el 3.3% considera que con capacitaciones presenciales o en línea, 3.3% mediante redes sociales, 3.3% considera que, introduciéndolos en el ambiente y clima laboral, 23.3% respondió que todas las anteriores y 3.3% respondió que otro no incluido en el. Para quienes tienen de 39 a 48 años el 3.3% considera que con capacitaciones presenciales o en línea, 6.7% que, introduciéndolos en el ambiente y clima laboral, 6.7% respondió que todas las anteriores y 3.3% respondió que otro no incluido en el cuestionario y de 49 a 58 el 3.3% respondió que capacitaciones presenciales o en línea, 3.3% cursos cada cierto periodo de tiempo, 6.7% respondió que todas las anteriores.

Respecto a la variable de máximo grado de estudios, de los servidores públicos con bachillerato como máximo grado de estudios el 3.3% los cursos cada cierto periodo de tiempo es la vía más apta para la promoción de valores en el servicio público, 6.7% introduciéndolos en el ambiente y clima laboral y 3.3% respondió que

todas las anteriores según el cuestionario. De Licenciatura el 13.3% respondió que capacitaciones presenciales o en línea, 3.3% mediante redes sociales, 13.3% introduciéndolos en el ambiente y clima laboral, 36.7% respondió que todas las anteriores y 6.7% que otro no introducido en el cuestionario y de Maestría el 3.3% respondió que capacitaciones presenciales o en línea, 3.3% introduciéndolos en el ambiente y clima laboral y 6.7% respondió que todas las anteriores.

Por lo que concierne a la variable licenciatura, los servidores públicos con licenciatura en Psicología el 3.3% considera las capacitaciones presenciales o en línea como la vía más apta para la promoción de valores en el servicio público y 3.3% respondió que todas las anteriores según el cuestionario. De Contaduría el 3.3% respondió que las capacitaciones presenciales o en línea, 3.3% introduciéndolos en el ambiente y clima laboral. Para los de Comunicación el 6.7% respondió que todas las anteriores. Mientras que de Derecho el 6.7% respondió que las capacitaciones presenciales o en línea, 6.7% introduciéndolos en el ambiente y clima laboral, 16.7% que todas las anteriores y 3.3% otro. Por su parte de Administración el 6.7% respondió que todas las anteriores. De Ingeniería en logística 3.3% que todas las anteriores. Por otro lado, de Ciencias Políticas y Administración Pública el 3.3% capacitaciones presenciales o en línea, 3.3% mediante redes sociales, 3.3% introduciéndolos en el ambiente y clima laboral y 3.3% respondió que todas las anteriores. Quienes son de Administración de empresas el 3.3% respondió que todas las anteriores y de los que no tienen licenciatura el 3.3% respondió que con cursos cada cierto periodo de tiempo, 10.0% introduciéndolos en el ambiente y clima laboral, 3.3% todas las anteriores y 3.3% otro.

En relación con la variable antigüedad en el servicio público, de los servidores públicos con antigüedad de 1 a 11 meses el 6.7% considera como vía más apta para la promoción de valores en el servicio público introduciéndolos en el ambiente y clima laboral. De los que tienen antigüedad de 1 a 3 años el 6.7% considera las capacitaciones presenciales o en línea, 3.3% introduciéndolos en el ambiente y clima laboral, 20.0% respondió que todas las anteriores según el cuestionario. Mientras que de 4 a 7 años el 3.3% respondió que, mediante redes sociales, 10.0% introduciéndolos en el ambiente y clima laboral, 13.3% todas las anteriores y otro no añadido al cuestionario. Por su parte de 8 a 15 años el 6.7% respondió que mediante capacitaciones presenciales o en línea, 3.3% mediante cursos cada cierto periodo de tiempo, 3.3% introduciéndolos en el ambiente y clima laboral y 10.0% que todas las anteriores y quienes tienen más de 15 años el 3.3% respondió que mediante capacitaciones presenciales o en línea, 3.3% todas las anteriores y 3.3% otro.

Referente a la variable de nivel de jerarquía, de los servidores públicos de mando medio el 3.3% considera las capacitaciones presenciales o en línea como la vía más apta para la promoción de valores en el servicio público, 3.3% mediante redes sociales, 10.0% introduciéndolos en el ambiente y clima laboral, el 23.3% eligió la respuesta todas las anteriores y el 3.3% eligió la respuesta otro. Mientras que los de mando operativo el 13.3% considera las capacitaciones presenciales o en línea, 3.3% cursos cada cierto periodo de tiempo, 13.3% introduciéndolos en el ambiente y clima laboral, 23.3% todas las anteriores y el 3.3% eligió la respuesta otro.

Poder analizar cuantos servidores públicos cumplen con el Perfil Ético, cuantos conocen y practican el Código de Ética y cuantos se han involucrado en casos de corrupción como base de esta investigación nos lleva a observar lo siguiente:

Alcances

1. El Código de Ética del Estado de México aplicado a todas las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión, al interior de alguna de las dependencias u Organismos Auxiliares en la Administración Pública Estatal ha servido como guía de comportamiento de los servidores públicos, promoviendo un gobierno transparente íntegro y cercano a la ciudadanía.
2. Propicia a la excelencia en el servicio público en busca del bienestar de la sociedad.
3. Ha llevado a la conformación de comités de ética dentro de las dependencias de los diferentes niveles de gobierno, los cuales buscan activar la promoción de valores en el servicio público.
4. Dentro del censo realizado para fines de esta investigación el 70% ha escuchado mucho sobre el Código de Ética, lo conocen, han trabajado con él, y reconocen los principios, valores y reglas de integridad que lo integran, porcentaje muy favorable, considerando que corresponde a servidores públicos de la Secretaría de la Contraloría del Estado de México de la unidad de prevención de la corrupción, es decir que trabajan en el tema, es importante indagar si esto tendría discrepancia si fuera aplicado a servidores públicos de otra dependencia y de áreas no relacionadas al tema ético.

Limitaciones

1. El Código de Ética llega a la Administración Pública mexiquense, con el propósito de poder tener una visualización de una Nueva Ética Pública, el cual sin duda como acuerdo aspira a incidir en el comportamiento y desempeño de los servidores públicos, que se guíen mediante los principios y valores éticos sirviendo siempre a la ciudadanía, pero, realmente el Código de ética no ha funcionado de tal forma.
2. Existe impunidad dentro del servicio público, es decir, no se aplican las sanciones pertinentes ante actos de corrupción, lo cual propicia a debilitar el Código de Ética estipulado. Cuando se apliquen sanciones sin importar a quien se castigue, los códigos de ética cumplirán con su función estipulada.
3. Hay un alto grado de opacidad dentro de las dependencias de los diferentes Ámbitos de gobierno, es decir existe una falta de claridad y de transparencia en el actuar público de actores tales como diputados, senadores, alcaldes, gobernadores, jueces, magistrados, funcionarios de mandos medios y superiores, así como personal operativo.
4. Existe una falta de recursos destinados a lo Ético dentro del servicio público, es decir de promoción y difusión en general del Código de Ética, con el fin de poder introducirlo al clima y ambiente laboral de las dependencias públicas, como lo son cursos, talleres, conferencias, seminarios y demás análogos, los cuales deberían impartirse de manera permanente y continua, pues su ausencia trae consigo una falta de conocimiento sobre el código y con ello la carencia de su cumplimiento. Lo anterior de igual forma da paso a que los servidores públicos no han mostrado tener autorregulación, ni una suficiente conciencia social de su actuar dentro del servicio público.

Conclusiones

La corrupción se ha convertido en uno de los más grandes desafíos que se enfrentan a nivel global. Abordándola desde el ámbito público, es una de las principales causas de la deficiencia, ineficacia e ilegitimidad de los Gobiernos.

Es a través de la Ética Pública como uno de los mecanismos que se han implementado para tratar de disminuir y abordar el combate a este gran problema, disciplina que ha desarrollado herramientas como lo son los Códigos de Ética, los cuales se han ejecutado dentro de las dependencias de los diferentes niveles de la Administración Pública.

El Estado de México no está a salvo de esta gran problemática, posicionándose como uno de los más corruptos junto con la Ciudad de México, pues se presenta en gran medida el abuso de los cargos públicos, donde se busca beneficios propios a costa del bienestar colectivo, actos tales como fraude, soborno, cohecho, malversación, extorsión, lavado de dinero, nepotismo, compadrazgo, favoritismo etc.

Claro está que no todos los servidores públicos son corruptos, el que es corrupto es porque no tiene una formación en valores.

Los cambios culturales llevan mucho tiempo, años, décadas e incluso siglos, por tanto, el combatir la corrupción es de suma importancia, es posible su disminución o incluso su erradicación, esto es tarea de todos, tanto de servidores públicos como de la ciudadanía en general.

Recomendaciones

Darle la importancia pertinente a combatir la corrupción debe ser tarea de todos, ya que la situación en México y en el Estado de México es preocupante siendo uno de los países y el segundo Estado con más actos corruptos.

Es imprescindible el uso de estrategias para el combate a la corrupción, y la implementación de instrumentos éticos para su combate como lo son los Códigos de Ética no podrán tener éxito si no se empieza con la incorporación de una educación en valores y principios éticos que forme ciudadanos aptos a ocupar cargos públicos. La formación de ciudadanos basada en la Ética Pública, es decir impartición de clases de calidad en temas de ética, desde los niveles de educación básica que son los que comienzan a la formación de los individuos en sociedad, hasta media superior y superior sin importar las áreas en las que se desempeñan.

El combate, disminución e incluso la erradicación de la corrupción es posible a través de la interiorización de la ética y los valores a nivel personal y profesional.

Para acabar con la impunidad a actos corruptos es necesaria la aplicación de sanciones a los que infrinjan el Código de Ética, poniendo un fin a la opacidad que existe dentro del servicio público.

Según el censo realizado en esta investigación las capacitaciones presenciales o en línea, cursos cada cierto periodo de tiempo, promoción mediante redes sociales, introduciendo los valores y principios en el ambiente y clima laboral, son alternativas para un mejor manejo de la Ética Pública.

Es importante el poder recomendar hacer buen uso de los instrumentos con los que ya se cuentan, porque buenos son, pero no se hace un buen uso de ellos, las dependencias encargadas en este caso el Sistema Anticorrupción del Estado de México como encargados de prevención, detección y sanción de

responsabilidades administrativas y hechos de corrupción, así como la Secretaría de la Contraloría del Estado de México dentro de la Unidad de la prevención de la corrupción, cumplan con sus funciones efectiva, eficiente y eficazmente.

Referencias

1. Administración Pública. (s.f.). En diccionario jurídico. Recuperado el 12 de agosto del 2021, de <http://diccionariojuridico.mx/definicion/administracion-publica/>
2. Administración Pública. (s.f.). En Significados.com. Recuperado el 12 de agosto del 2021, de <https://www.significados.com/administracion-publica/>
3. Álvarez, R. (2017). Responsabilidad en la función pública. Responsabilidad conceptual: la ética. En Ética y Administración Pública. Elementos para la formación de una conducta íntegra en los servidores públicos (229). México D.F: © Instituto Nacional de Administración Pública, A.C.
4. Casar, M.A. (2016). México: Anatomía de la Corrupción 2da. edición. Mexicanos Contra la Corrupción y la Impunidad (MCCI)
5. Bonnin, C. (1838). Ciencia Administrativa: Principios de Administración Pública. Panama. <http://www.cjbonnin.org/OBRA%20ESCRITA/BonninColombia.pdf>
6. Bonnin, C. (1983). Principios de la Administración Pública. Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). <http://www.cjbonnin.org/OBRA%20ESCRITA/CompedioRAP154.pdf>
7. Bonnin, C. (1982). Principios de la administración. Administración Pública. INAP
8. Bolívar, R. (2000). Ética política. Revista de Ciencia Política, UNAM, núm. 25, pp. 135-146. <File:///C:/Users/HP/Downloads/37293-91762-1-PB.pdf>
9. Bolívar, R. (2000). Ética política. Revista de Ciencia Política, UNAM, núm. 25, pp. 135-146. <File:///C:/Users/HP/Downloads/37293-91762-1-PB.pdf>
10. Bolívar, R. (2000). Ética política. Revista de Ciencia Política, UNAM, núm. 25, pp. 135-146. <File:///C:/Users/HP/Downloads/37293-91762-1-PB.pdf>
11. Diego, O. (2009). Ética para corruptos. España: Desclée De Brouwer, S.A.
12. Diego, O. (2009). No habrá un nuevo orden mundial sin una nueva ética mundial, una actitud ética global o planetaria. En Los códigos éticos de gobierno (21). Estado de México: Asociación Nacional de Contralores del Poder Legislativo, A.C.
13. Betanzos, E. (2018). Acciones para fomentar la ética y la integridad en la administración pública federal mexicana. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5730/7.pdf>
14. Castillo, A. (2003). Medición de la corrupción: Un indicador de la Rendición de Cuentas
15. Código de ética de los servidores públicos del poder ejecutivo del gobierno del estafo de México y sus organismos auxiliares. 12 de octubre del 2018. Periódico Oficial.
16. Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. En Hernández, R., Fernández, C. y Baptista Lucio, Pilar. (2014). Metodología de la investigación. (6ta ed.), pág. 102-125. Mcgraw-HILL/ Interamericana Editores, S.A. De C.V.
17. De la Paz, J. (2017). Introducción a la Administración Pública Mexicana. Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI)

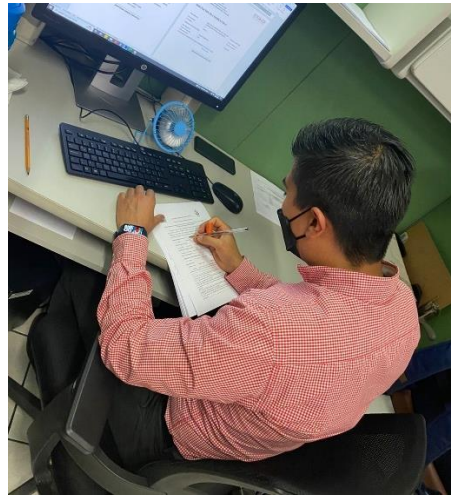
18. De la Rosa, L. (2021). 1852 sobre la administración pública de México y medios para mejorarla. Memoria política de México. recuperado el 12 de agosto del 2021 de <https://www.memoriapoliticademexico.org/Textos/3Reforma/1852AMM.html>
19. De la Paz, J. (2017). Introducción a la Administración Pública Mexicana. Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI). https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/18094/4/images/m_iapm.pdf
20. De la Paz, J. (2017). Introducción a la Administración Pública Mexicana. Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI)
21. Diego, O. (2017). Ética Pública: su vinculación con el Gobierno. México, D.F.: Instituto Nacional de Administración Pública, A.C.
22. Diego, B. Oscar. (2009). No habrá un nuevo orden mundial sin una nueva ética mundial, una actitud ética global o planetaria. En Los códigos éticos de gobierno (12). Estado de México: Asociación Nacional de Contralores del Poder Legislativo, A.C.
23. Diego, B. Oscar. (mayo-agosto, 2013). De la ética a la ética pública. Revista IAPEM, núm. 85, 21.
24. Diego, B. Oscar. (2019) ÉTICA PÚBLICA FRENTE A CORRUPCIÓN. Instrumentos éticos de aplicación práctica. Instituto de Administración Pública del Estado de México, A.C.
25. Diego, O. (2009). La Gestación de la Ética Pública. Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM).
26. Diego, O. (2018). La construcción de la ética pública en México en el inicio del siglo XXI. Revista internacional transparencia e integridad, Págs. 1-2.
27. Diego, O. (s.f). Ética y política: valores para un buen gobierno. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/679484/EM_27_3.pdf?Sequence=1
28. Diego, O. (2017). Perfil ético en la profesionalización de los servidores públicos. Órgano de fiscalización superior del estado de Veracruz 2018
29. Estévez, M. (2005). Reflexiones teóricas sobre la corrupción: sus dimensiones política, económica y social, Revista Venezolana de Gerencia v.10 n.29. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842005000100004
30. Estrada, J. (2013). La corrupción administrativa en México. Polis, 9(2), 179-184. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-23332013000200007
31. Estrada, J. (2013). La corrupción administrativa en México. Polis, 9(2), 179-184. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-23332013000200007
32. INEGI (2022) Estadísticas a propósito del día internacional contra la corrupción. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_DMC_22.pdf
33. Fernández, J. (2016). Derecho Administrativo. Instituto de investigaciones jurídicas -UNAM
34. Fernández, V. (2014). la ética en la administración pública: los códigos de conducta. El caso español. <https://rodin.uca.es/xmlui/bitstream/handle/10498/17513/tfm%20gap%20veronica%20fernandez%20sovejano.pdf>

35. Fiscalía General de Justicia del Estado de México. (s.f.). *Denuncia contra servidores públicos*. <https://fgjem.edomex.gob.mx/denuncia-contra-servidores>
36. Gobierno del Estado de México. (s.f.). *Significado de la palabra "México"*. https://edomex.gob.mx/significado_de_mexico#overlay-context=
37. Guerrero, O. (2019). *Principios de Administración Pública*. © Instituto Nacional de Administración Pública, A.C. <https://www.inap.mx/portal/images/pdf/book/978-607-9026-92-9.pdf>
38. Guerrero, O. (2018). *La Administración Pública*. seminario de cultura mexicana. <http://www.omarguerrero.org/articulos/laadministracionpublica.pdf>
39. Guerrero, O. (s.f). *Teoría Administrativa del Estado*. Universidad Nacional Autónoma de México
40. Guerrero, O. (2009) *La formulación de principios en la administración pública*. *Convergencia* [online]. vol.16, n.49, pp.15-35. ISSN 2448-5799.
41. Galindo, M. (2000). *Teoría de la Administración Pública*. PORRÚA. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12816/TEORIA%20DE%20LA%20ADMINISTRACION%20PUBLICA.pdf?Sequence=1>
42. Galindo, M. (2000). *Teoría de la Administración Pública*. PORRÚA. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12816/TEORIA%20DE%20LA%20ADMINISTRACION%20PUBLICA.pdf?Sequence=1>
43. Gómez, M. (septiembre – diciembre 2017). *La importancia de la educación en valores para construir una cultura de ética en la formación de servidores públicos*. *Revista de Administración Pública*, (144), 189 - 208.
44. Guerra, O. (2017) *Medios y mecanismos para combatir la corrupción*. Instituto de investigaciones jurídicas - UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4315/18.pdf>
45. Gobierno del Estado de México. (2018). *Significado de la palabra "México"*. http://edomex.gob.mx/significado_de_mexico#overlay-context=
46. Gobierno del Estado de México. (2018). *Nuestros municipios*. http://edomex.gob.mx/nuestros_municipios
47. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2018). *Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental (ENCIG) 2017. Principales resultados Estado de México*. <https://www.inegi.org.mx/programas/encig/2017/>
48. Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. (s.f). *Enciclopedia de los municipios y delegaciones de México*. <http://www.inafed.gob.mx/work/enciclopedia/EMM15mexico/mediofisico.html>
49. INEGI. *Censo de Población y Vivienda 2020*. <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/mex/poblacion/>
50. *Ley orgánica de la administración pública del Estado de México*. Artículo 38 bis. Publicada en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno” el 17 de septiembre de 1981. Última reforma POGG 26 de enero de 2021.

51. Medina, D. (2007). Estudio de la conceptualización de valor y las estrategias de transmisión y/o construcción de valores utilizadas por los maestros en centros públicos y privados del primer ciclo del nivel Básico. Santo Domingo 2003. Ciencia y Sociedad, vol. XXXII, núm. 3, pp. 364-420. <https://normas-apa.org/referencias/citar-revista/>
52. Naessens, H. (e de noviembre de 2010). Ética pública y transparencia. [XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles]. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00531532/document#:~:text=%C2%ABLa%20%C3%A9tica%20p%C3%BAblica%20se%C3%B1ala%20principios,desempe%C3%B1a%20una%20funci%C3%B3n%20p%C3%BAblica%C2%BB2.&text=Adela%20Cortina%20participa%20en%20las,Madrid%20en%20abril%20de%201997.>
53. Ocaña, V. (s.f.) Lexicón de Administración Pública Federal y Estatal (Versión 2.0)
54. Ortiz, R. (29 de noviembre del 2018). Enrique Peña Nieto. CIDOB. https://www.cidob.org/biografias_lideres_politicos/america_del_norte/mexico/enrique_pena_nieto#2
55. Prado, G. (2016). La moral y la ética: Piedra angular en la enseñanza del derecho. Opción, 32(13),369-390. recuperado el 9 de octubre de 2021. ISSN: pp. 1012-1587. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31048483019>
56. Real Academia Española. (2001). Corrupción. En Diccionario de la lengua española. Recuperado el 06 de agosto del 2021, de <https://www.rae.es/drae2001/corrupción>
57. Real Academia Española. (2020). Administración Pública. En Diccionario de la lengua española. Recuperado el 06 de agosto del 2021, de <https://dpej.rae.es/lema/administración-pública>
58. Rodríguez, J. y Arana, M. (2017) La ética pública constitucional y la buena administración. Ética y Administración Pública. Elementos para la formación de una conducta íntegra en los servidores públicos, 52 (3), 67-87. <http://www.inap.mx/portal/images/pdf/rap144.pdf>
59. Senado de la República, Coordinación de comunicación social. (23 septiembre 2015). [Corrupción, inseguridad, violencia y pobreza, enmarcan el cuarto informe de gobierno de Eruviel Ávila: Encinas Rodríguez](http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/grupos-parlamentarios/23143-2015-09-23-19-25-31.html), <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/grupos-parlamentarios/23143-2015-09-23-19-25-31.html>
60. Secretaria de la contraloría, Gobierno del Estado de México. (2018). Sistema Anticorrupción del Estado de México y Municipios. <https://portal.secogem.gob.mx/sistema-anticorruptcion-estado-mexico-municipios>
61. Transparency International. (2009) Guía de lenguaje claro sobre lucha contra la corrupción. www.transparency.org
62. Vargas, J. s.f. Perspectivas del Institucionalismo y Neoinstitucionalismo. En fundación de estudios parlamentarios y del estado autónomo (s.f, Pág. 8-10)
63. Vargas, J. (2008) Teoría Institucional y Neoinstitucional en la Administración Internacional de las Organizaciones Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 10, 11-18 <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935471005.pdf>
64. Valores. En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/respeto/> Consultado: Consultado: 11 de noviembre de 2023.

65. Villoria, M. (2007). "Ética posconvencional e instituciones en el servicio público". Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas 117. Universidad Autónoma de Madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas. pp. 109-140.

Anexos





a. Cuestionario aplicado



Universidad Autónoma del Estado de México
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.



La Ética Pública como mecanismo para combatir la corrupción. Alcances y limitaciones del Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de México

El siguiente cuestionario tiene como finalidad recabar datos acerca del papel de la Ética Pública como un medio para combatir la corrupción. buscando vincular los aspectos académicos con los aspectos característicos de la realidad social, presentando un panorama estructurado con resultados verídicos y coherentes. Los resultados serán utilizados con fines académicos.

Señale el género al que pertenece:

- a) Mujer b) Hombre c) No binario d) Prefiero no decir

Entre que rango esta su edad:

- a) 18- 28 años b) 29- 38 años c) 39- 48 años d) 49- 58 años e) 59 años o más

Máximo grado de estudios concluido:

- a) Primaria b) Secundaria c) Bachillerato d) Licenciatura e) Maestría f) Doctorado g) Sin estudios

Nombre de su licenciatura: _____

Antigüedad en la Administración pública:

- a) 1 a 11 meses b) 1 a 3 años c) 4 a 7 años d) 8 a 15 años e) Más de 15 años

Nivel de jerarquía:

- a) Mando superior b) Mando medio c) Operativo

Sección I. Le pedimos proporcione una respuesta para cada una de las preguntas presentadas a continuación, deberá poner una **X** en la opción que considere más acorde a su criterio.

	Nada	Poco	Algo	Mucho
1. ¿En qué medida ha usted escuchado hablar del Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de México?				
2. ¿En qué medida conoce usted el código de conducta y el reglamento interior de la Secretaría de la Contraloría?				
3. ¿En qué medida Considera que dentro de la dependencia donde labora se cumple con el Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de México?				
4. ¿En qué medida considera que, mediante la aplicación de valores, podría haber una disminución de la corrupción?				
5. ¿En qué medida considera que mediante procesos de evaluación y control interno de los procedimientos administrativos disminuye la corrupción?				

6. ¿En qué medida considera usted que existe resistencia de los servidores públicos para aplicar instrumentos éticos como prevención a la corrupción?				
7. ¿En qué medida considera usted que el código de ética puede influir en combatir la corrupción en el Estado de México?				
9. ¿En qué medida considera usted que el Código de Ética puede influir en el desempeño de los servidores públicos en el Estado de México?				
10. ¿En qué medida considera usted que el Código de Ética puede influir en el desempeño de los servidores públicos de su lugar de trabajo?				
11. ¿En qué medida considera es necesario que la ciudadanía se involucre en la revisión, seguimiento y evaluación de la gestión de sus autoridades?				
12. ¿En qué medida considera que mediante la aplicación de sanciones a los que infringen el Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de México, el Código de Conducta o el Reglamento interior de la Secretaría, ¿puede disminuir la corrupción en su lugar de trabajo?				

Sección II. Le pedimos proporcione una respuesta para cada una de las preguntas presentadas a continuación, deberá poner una **X** en la opción que considere más acorde a su criterio.

	Mucho	Algo	Poco	Nada	No sé
13. ¿Desde su conocimiento, con qué frecuencia ha escuchado sobre algún caso de corrupción suscitado en el Estado de México?					
14. ¿Desde su conocimiento, con qué frecuencia ha escuchado sobre algún caso de corrupción suscitado en su lugar de trabajo?					
15. ¿Con qué frecuencia se ha involucrado en la revisión, seguimiento y evaluación de la gestión de sus autoridades?					
16. ¿Desde su conocimiento, con qué frecuencia se aplican sanciones a los servidores públicos del Estado de México cuando se detectan casos de corrupción?					
17. ¿Desde su conocimiento, con qué frecuencia se aplican sanciones a los servidores públicos del Estado de México cuando se detectan casos de incumplimiento?					
18. ¿Desde su conocimiento, con qué frecuencia se aplican sanciones a los servidores públicos de su lugar de trabajo cuando se detectan casos de corrupción?					
19. ¿Desde su conocimiento, con qué frecuencia se aplican sanciones a los servidores públicos de su lugar de trabajo cuando se detectan casos de incumplimiento o faltas al Código de Ética del Poder Ejecutivo del Estado de México, Código de Conducta o al reglamento interior de la Secretaría?					

20. ¿Desde su conocimiento, con qué frecuencia considera que se dan casos de impunidad a los actos de corrupción en las instituciones de la Administración Pública en el Estado de México?					
21. ¿Desde su conocimiento, en qué frecuencia considera que se dan casos de impunidad a los actos de corrupción en su lugar de trabajo?					

Sección III. Le pedimos atentamente que proporcione una respuesta para cada una de las preguntas presentadas a continuación, deberá **encerrar en un círculo** la opción que considere más acorde a su criterio.

22. ¿Cuál considera es la principal causa de actos corruptos dentro del servicio público?

- a) Impunidad b) Falta de valores c) Bajos salarios d) Codicia e) Falta de instrumentos éticos

23. ¿Cuál de los siguientes medios considera podría ser una alternativa para combatir la corrupción?

- a) Rendición de cuentas b) Participación ciudadana c) Transparencia y acceso a la información d) Contraloría social o ciudadana e) Otro (cual) _____

24. ¿Cuál de los siguientes factores considera que influyen para que el servidor público se corrompa?

- a) La debilidad o ausencia de valores éticos en el ámbito público
b) La baja remuneración en el personal público.
c) La ausencia de una profesionalización del cuerpo de funcionarios y políticos.
d) La coerción por sistema.
e) La codicia y avaricia
f) Todos los anteriores
g) Otro (cual) _____

25. ¿Qué valor considera es prioritario para reducir la corrupción de los servidores públicos?

- a) Interés Público b) Respeto c) Respeto a los Derechos Humanos d) Igualdad y No Discriminación e) Equidad de Género f) Entorno Cultural y Ecológico g) Cooperación h) Liderazgo

26. ¿Cuál de los siguientes principios considera es prioritario para reducir la corrupción de los servidores públicos?

- a) Legalidad b) Honradez c) Lealtad d) Profesionalismo e) Objetividad f) Transparencia g) Rendición de cuentas
h) Imparcialidad i) Eficiencia j) Economía k) Disciplina l) Competencia por mérito m) Eficacia n) Integridad
n) Equidad Otro _____ Ninguno

27. ¿Cuál considera es la vía más apta para la promoción de valores en el servicio público?

- a) Capacitaciones presenciales o en línea
b) Cursos cada cierto periodo de tiempo
c) Mediante redes sociales
d) Portales web de gobierno oficiales
e) Introduciéndolos en el ambiente y clima laboral de la dependencia
f) Todas las anteriores
g) Otro (cual) _____

¡Gracias!