



Segunda antología sobre el estudio de casos de la
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Coordinadores:

Josefina Ramos Alfonso

José Guadalupe Altamirano Castro

La ética como principio rector del servicio público. Reflexiones desde la academia



GOBIERNO DEL ESTADO DE
VERACRUZ
2024 - 2030

SEV
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
DE VERACRUZ

Segunda antología sobre el estudio de casos de la
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Coordinadores:

Josefina Ramos Alfonso

José Guadalupe Castro Altamirano



El Colegio de Veracruz

Mtra. Erandi Isabel López Herrería

Rectora

Dra. María del Rayo Isabel Pérez Juárez

Subdirectora Académica

Dra. Xochitl del Alba León Estrada

Subdirectora de Investigación y Divulgación Científica

Mtro. Miguel Ángel Barradas Gerón

Subdirector de Educación Continua y a Distancia

Mtra. Erika Anabel Hernández Rivas

Subdirectora Administrativa

Segunda antología sobre el estudio de casos de la Administración Pública

Coordinadores: Josefina Ramos Alfonso, José Guadalupe Altamirano Castro

Número de ISBN: 978-607-8040-53-7

Primera edición: diciembre de 2025

Diseño editorial y formación:

Modesto Ortiz Flores

El Colegio de Veracruz

Carrillo Puerto No. 26

Col. Centro, C.P. 91000

Xalapa, Veracruz

Este libro fue sometido a un proceso de dictaminación a doble ciego por pares académicos, de acuerdo con las normas establecidas por El Colegio de Veracruz.

Todas las personas que participaron en este libro revisaron y aprobaron la versión final de su contribución para su publicación y difusión.

Las opiniones expresadas en las contribuciones de este texto corresponden exclusivamente a las y los autores y no reflejan necesariamente la postura de El Colegio de Veracruz.

Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, la fotocopia o la grabación, sin la autorización por escrito de los titulares de los derechos de esta edición.



Índice

Presentación.....	V
Josefina Ramos Alfonso	
Introducción.....	VII
José Guadalupe Altamirano Castro	
Violencia de género en la Administración.....	11
Pública de Veracruz	
Alexis Iván Mora Arguello	
Diddage García Cayetano	
Sistema de ingreso al servicio público.....	27
Wilberth Javier Lavadores Portilla	
Irma Beatriz Sánchez Meneses	
Ética y toma de decisiones: Un análisis.....	49
de la conducta de los servidores públicos	
Keyla Yaret Medina Zamudio	
Omar Altamirano Vásquez	
Administración pública y su entorno.....	61
religioso y ético en México	
Dalos Iván Rodríguez Petrone	
Monica Riaño Altrogge	
Ética y valores en los servidores públicos.....	73
Laura Lorena Torres Delgado	
Mirell Vargas Yobal	

Corrupción en las contrataciones.....85
de la Administración Pública

Nicolás Cruz Cruz

Yesenia Judith González Casiano

Ética e impacto de las Unidades de Género.....101
en la Administración Pública

Leticia Montoya Montiel

Karla Iveth López Martínez

La ética pública e integridad gubernamental en.....115
México, presente de *iure* pero ausente de *facto*

José Guadalupe Altamirano Castro

María del Carmen Celis Pérez



Presentación

Conforme a la lógica de contribución editorial que El Colegio de Veracruz dedica en su acercamiento al estudio de la Administración Pública, en cuya comprensión se han desarrollado líneas de investigación de orden jurídico —el marco originario de la *escuela del servicio público*—, político —como fenómeno de poder en el ámbito de la teoría del estado— y sociológico —atinente a modelos de *organización legal-racional de la burocracia*—; ahora, nuestra casa de estudios antologa, en esta nueva publicación, contribuciones importantes desarrolladas, con mérito propio, por quienes se han posgraduado en nuestras aulas, orientadas hacia la consecución de condiciones reales de expresión e innovación en el servicio público-administrativo.

La época presente vive un renovado interés por el conocimiento sistemático y aplicación efectiva de presupuestos importantes, provenientes del campo de la Ética Pública y de la Estimativa Jurídica, con decidida dedicatoria y direccionamiento a la conducta de las instituciones y servidores de la administración pública en México, particularmente en el contexto del combate a la corrupción en las administraciones públicas de los órdenes federal, estatal y municipal.

En efecto, las aportaciones más recientes encaminadas al diseño de políticas públicas reales insisten, en todo momento, en la practicidad necesaria para la solución de problemas inmediatos que se viven en el día a día de la vida pública. Esto es, en la prestación de diversos servicios públicos, que por su propia naturaleza administrativa exigen no sólo criterios de eficacia y eficiencia, sino de organización y funcionamiento de las instituciones gubernamentales. Es innegable que la masificación de servicios estatales diversos ha actualizado el imperativo de incorporar valores a manera de parámetro ético de las conductas públicas desplegadas para alcanzar los fines y propósitos superiores de una convivencia social en ejercicio de libertades e igualdad sustantiva.

En virtud de estas consideraciones, los trabajos que integran el presente volumen representan esfuerzos bien logrados por acercarse al examen y solución de problemas específicos, como se puede reconocer en los títulos de cada contribución, cuyos autores se han involucrado como parte de la solución, porque se encuentran inmersos en los problemas que se suscitan, confirmando así que el primer elemento ético que se debe atender es el de la formación profesional que dote al servidor público de los conocimientos e instrumentos para proveer a la solución justa y equilibrada de los asuntos públicos que derivan de todo ejercicio de administración y prestación de servicios a cargo del Estado.

Josefina Ramos Alfonso
Coordinadora del Programa de
Maestría en Administración Pública



Introducción

La ética es inherente a la propia naturaleza humana, ha estado presente siempre. Para pensar, decidir y actuar está siempre una luz en nuestro interior para orientarnos a decidir lo correcto. Hay comportamientos éticos y muchos más antiéticos. En un mundo ideal lo recomendable sería optar siempre por hacer lo correcto bajo el manto orientador de esta disciplina, pero no siempre ocurre así, por ello, las dificultades, distanciamientos, confrontaciones incluso guerras.

Esta disciplina que se origina como brazo de la filosofía ha sido ocupación de estudiosos de lo bueno y lo correcto desde la antigüedad hasta la época moderna, justo para construir escenarios de mejora que permitan una convivencia sana entre los seres humanos para vivir en sociedad. Están quienes asumen que la ética es necesaria para que el hombre pueda vivir en sociedad como Aristóteles, Kant, Weber, Rawls, y más recientemente Adela Cortina y García Cardona.

La presencia de la ética se localiza en las diferentes conductas y comportamientos que tenemos como seres humanos a partir de los roles que desempeñamos, ya sea como personas, ciudadanos, amigos, familia, en la escuela, en la calle, en el ámbito laboral. Su contexto en la presente obra se ciñe al campo profesional, especialmente en el servicio público que se personifica en la administración pública.

En virtud que el servicio público se concibe también como una profesión que requiere para su ejercicio óptimo el dominio de competencias, habilidades y actitudes, la ética juega un papel crucial como elemento obligado en el perfil idóneo del servidor público independientemente del nivel jerárquico en el que se desempeñe. En este orden de ideas diversos especialistas coinciden en que la ética es necesaria para el ejercicio profesional Beauchamp y Childress, Claudia García Benítez y Armando Ulises Cerón, Ana Hirsch Adler, Augusto Hortal, Martín López Calva, Emilio Martínez Navarro, entre otros.

En este escenario es que se inscribe la presente obra, que se gesta como producto del programa educativo de la Maestría en Administración Pública de El Colegio de Veracruz, universidad pública especializada en ciencia política. Esto

es, como producto final de la experiencia educativa ética en la administración pública se proyectó la construcción de artículos para ser integrados en la obra en comento articulando dos componentes, la ética y su vinculación con la administración pública. Por ello, en el presente texto se aglutinan ocho artículos que analizan aspectos como las unidades de género, el ingreso al servicio público, la toma de decisiones, las contrataciones públicas, el entorno ético y religioso en la AP y el distanciamiento entre norma y realidad respecto a la ética y la integridad.

A continuación, se desglosa brevemente el contenido de cada apartado que integra el texto. Así, en el primer apartado se analiza la violencia de género en la Administración Pública de Veracruz, precisando que las Naciones Unidas declaran que, desde una perspectiva ética, la violencia de género es inaceptable. Por lo que la misma organización señala que la ética también implica la responsabilidad de tomar medidas para prevenir y abordar la violencia de género, tanto a nivel individual como a nivel social.

El segundo apartado estudia el sistema de ingreso al servicio público, para tal propósito se analizan las formas de ingreso a los cargos de la administración pública, para conocer los aciertos y deficiencias en el estado de Veracruz. De igual forma, se estudia cómo el código de ética y el de conducta se relacionan con la selección de personal, qué perfiles profesionales son necesarios para la alta dirección, además, da a conocer como en otras naciones de América Latina han implementado estos sistemas y observar la pertinencia de los resultados obtenidos en sus respectivos territorios.

El tercer apartado denominado ética y toma de decisiones: Un análisis de la conducta de los servidores públicos, tiene por objeto identificar los principales efectos de la ausencia de ética en la toma de decisiones de los servidores públicos que se encuentran desempeñando un cargo en la administración pública estatal. Se acota que la falta de ética en el servicio público y en la toma de decisiones de los servidores públicos representa un desafío significativo que podría comprometer la integridad y eficacia de las instituciones gubernamentales.

El cuarto apartado, administración pública y su entorno religioso y ético en México, parte de la idea de una imperiosa necesidad de recomposición educativa en la transición generacional e intentar cambios al modelo del sistema gubernamental para que tenga un sentido más honorífico y menos económico. Asimismo, se precisa que es necesario contar con filtros de inicio para que la administración pública no esté más auditada, sino que sea más humanista e integral. Se argumenta que la fe y la ética deben verse reflejadas en la administración pública, poniendo por delante la humanidad, los valores, los principios y las convicciones de cada servidor y funcionario público.

El quinto apartado, ética y valores en los servidores públicos, traza la idea que en la actualidad en México la ética y los valores en el sector público se encuentran infravalorados, debido a que muchos servidores públicos han utilizado sus cargos para obtener beneficios personales o para favorecer a ciertos sectores, dejando al país con una gran desigualdad social. Abundan el abuso de autoridad, el nepotismo, el desvío de fondos, entre otras prácticas, producto de la ausencia de ética. Cierran el texto precisando que se debe tener claro que los servidores públicos y profesionistas deben tener bien arraigados sus principios y valores, ya que estos orientarán su desempeño en las funciones públicas con excelencia e integridad. Serán ellos quienes impulsen la economía del país y su futuro.

El sexto apartado reviste relevancia por los últimos acontecimientos, bajo el título corrupción en las contrataciones de la Administración Pública, precisa que erradicar la corrupción resulta ser una utopía, más aún cuando esta pareciera estar posicionada en la punta del organigrama. Sin embargo, señalan que se debe recordar la importancia de la promoción de los principios de transparencia, eficiencia, honradez, responsabilidad, ética, integridad, entre otros, con el fin de disminuir la corrupción enfocada en los procesos de contrataciones públicas por licitaciones de bienes, obras o servicios gubernamentales, con el objetivo de dar un uso eficiente a los recursos públicos que son aportaciones de los ciudadanos y que deben ser invertidos en beneficio de los mismos.

El séptimo apartado denominado ética e impacto de las Unidades de Género en la Administración Pública, guarda similitudes con el primer apartado de la obra. Se analiza que en el contexto del intrincado devenir de las políticas de género en el estado de Veracruz, el texto se erige con el propósito de sistematizar la experiencia de las oficinas de la Unidad de Género desde su génesis en 2010 hasta la actualidad. Se enfoca en la necesidad de examinar a quienes deberían liderar estas instituciones públicas, abordando su perfil académico desde una perspectiva ética. Esta reflexión adquiere relevancia, especialmente, para aquellos servidores públicos que asumen la responsabilidad de ostentar un cargo en estas oficinas.

Finamente, el apartado denominado la ética pública e integridad gubernamental en México, presente de *iure*, pero ausente de *facto*, parte de la tesis de la existencia de una desarticulación normativa con la realidad, esa idea que bajo la perspectiva de Luigi Ferrajoli señala a la política pública como el puente entre norma y realidad. Presenta un breve diagnóstico del nulo resultado del modelo de combate a la corrupción en México, visualiza la escasa confianza que se tiene a los servidores públicos, y valora, el enorme distanciamiento que tienen los ciudadanos hacia las instituciones públicas.

Como se observa en la obra persiste un diagnóstico adverso sobre la importancia de la ética para el ejercicio en el servicio público, cargos públicos ocupados por personas improvisadas y sin perfil, compras directas cuando no lo amerita, decisiones bajo conflicto de interés, nepotismo, entre otras. Esta crisis en el sector público hace obligada la reflexión en torno a la ética y la integridad como los instrumentos óptimos para el cumplimiento del estado de derecho y el funcionamiento correcto de las instituciones públicas mexicanas.

Xalapa, Ver., 01 de julio de 2025

José Guadalupe Altamirano Castro

Profesor Investigador El Colegio de Veracruz

VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE VERACRUZ





Violencia de género en la Administración Pública de Veracruz

Alexis Iván Mora Arguello¹

Diddage García Cayetano²

Sumario

I. Introducción. II. Metodología de la investigación. II.I Pregunta de investigación. II.II Hipótesis de trabajo. II.III Objetivos. II.IV Justificación. III. Marco legal. III.I Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia. III.II Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. III.III Instituto Nacional de las Mujeres. IV. Marco teórico. IV.I Ética. IV.II Hostigamiento y acoso sexual. IV.III Niveles de acoso y hostigamiento sexual. IV.IV Detección del acoso. V. Marco contextual. V.I Hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Estatal de Veracruz. V.II La violencia de género en el día a día de la administración pública. V.III ¿Qué recursos ha empleado el Estado de Veracruz para eliminar y prevenir la violencia de género en el sector público? V.IV Estadísticas relevantes. V.V Acoso y hostigamiento en dependencias. VI. Propuesta. VII. Conclusiones. VIII. Fuentes bibliográficas.

Resumen

La presente investigación tiene como objeto analizar el fenómeno de la violencia de género en el espacio del Poder Ejecutivo del estado de Veracruz, así como algunos elementos éticos y normativos más importantes.

Abstract

The purpose of this research is to analyze the phenomenon of gender violence in the space of the Executive Branch of the state of Veracruz, as well as some of the most important ethical and regulatory elements.

¹ Estudiante de la Maestría en Administración Pública del Colegio de Veracruz. Licenciado en Ciencias y Técnicas Estadísticas. Asesor en la Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad del Estado de Veracruz.

² Estudiante de la Maestría en Administración Pública del Colegio de Veracruz. Licenciada en Ciencias y Técnicas Estadísticas. Asesora en de la Regiduría Segunda del H. Ayuntamiento de Xalapa, Veracruz.

Palabras clave

Violencia, Género, Administración pública.

Keywords

Violence, Gender, Public Administration.

I. Introducción

Durante años, la opresión a la que han sido sometidas las minorías y los grupos vulnerables ha representado el motivo de lucha de diferentes movimientos y colectivos de representación social. Dentro del sistema económico, político y social que rige a la sociedad mexicana, aún se presentan prácticas y costumbres propias de un sistema patriarcal hegemonícamente heteronormado, en el que los roles y estereotipos que se asignan a cada género dentro de la sociedad rigen las acciones y comportamientos de hombres y mujeres, asociando la masculinidad con los primeros y la feminidad con las segundas.

El presente análisis visualiza la problemática de la violencia de género en la administración pública, por lo que, entendido que desde la ética se busca normar la conducta, se realiza una investigación de la principal normatividad que se ha implementado para la erradicación y prevención de la violencia hacia la mujer en la APE y en la sociedad en general, para finalizar con conclusiones.

II. Metodología de la investigación

Este estudio pretende analizar, desde una perspectiva normativista, el funcionamiento implementado por la actual administración sobre el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la administración pública. El tipo de investigación tendrá un enfoque cualitativo y descriptivo, derivado del objetivo basado en abordar la descripción de la problemática planteada. Se buscará recabar información sobre los temas que involucran la problemática y conocer la perspectiva de los autores para generar conclusiones que fomenten la discusión sobre la importancia de institucionalizar la ética en el sector público.

II.1 Pregunta de investigación

¿La realidad que se vive en la administración pública estatal refleja las acciones implementadas por las diversas administraciones públicas para erradicar la violencia hacia la mujer?

II.2 Hipótesis de trabajo

Se considera que las acciones implementadas por las diversas administraciones públicas no han erradicado la violencia de género en el ambiente cotidiano de trabajo que deben enfrentar los servidores públicos, y aún existe trabajo por realizar en pro de la mejora de las condiciones laborales.

II.III Objetivos

Objetivo general

Realizar una investigación documental sobre las acciones implementadas para erradicar la violencia de género en la administración pública.

Objetivos específicos:

- Analizar los marcos legales y contextuales relacionados con la violencia de género en la administración pública.
- Elaborar conclusiones sobre la eficacia de las acciones implementadas por la administración.

II.IV Justificación

Se considera que, como servidores públicos, se tiene la obligación ética de detectar áreas de oportunidad que requieran mejoras para aspirar a un estado de crecimiento continuo en la administración pública, por lo que se visualiza la violencia hacia la mujer como un asunto público prioritario que debe ser expuesto para dar voz a este sector de la población. Al realizar un análisis de las estrategias que se han implementado, se tiene la oportunidad de concluir si han sido suficientes o si, por el contrario, dan pie a que haya acciones por realizar para continuar mejorando la seguridad e integridad de la población femenina que forma parte de las diversas instituciones públicas.

III. Marco legal

III.1 Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia

Uno de los principales referentes normativos a mencionar es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de la cual el Instituto Nacional de las Mujeres (2007) menciona:

La creación de esta ley obedece a la necesidad de contar con un instrumento jurídico que contenga las disposiciones y condiciones legales para brindar seguridad a todas las mujeres del país, sin ser exclusiva de una localidad, sino aplicable en todo el territorio nacional y obligatoria para los tres ámbitos de gobierno, en los cuales se aplicarán las políticas públicas necesarias para dar respuesta a las demandas de la población; permitiendo, por supuesto, la concurrencia legislativa para que las entidades federativas tomen las acciones conducentes.

La Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2021) define el objetivo que persigue esta ley: “Garantizar la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y promover su desarrollo integral y plena participación en todos los ámbitos de la vida”.

Dicha ley se constituye como una de las principales acciones que toma el gobierno para comenzar a tratar el fenómeno de la violencia de género y asegurar una sociedad pacífica en la que la mujer pueda desempeñarse sin miedo, ya que, ante un ambiente de violencia e inseguridad, no solo se afecta negativamente a las mujeres, sino que también se impide su plena participación en la sociedad; ante dicha situación, se afecta de igual manera a su familia, comunidad y país.

La importancia de esta ley recae en que definió por primera vez los tipos de violencia: psicológica, física, económica, patrimonial y sexual, para dejar claro que la violencia no necesariamente produce lesiones físicas. Esta ha sido reformada firmemente de acuerdo con la realidad social y las necesidades del país. Relacionado con esta ley, podemos encontrar al Instituto Nacional de las Mujeres, una de las instituciones más importantes en esta temática, derivado de las labores que realiza y los motivos por los cuales fue creada.

III. II Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (Instituto Veracruzano de las Mujeres, 2014), de acuerdo con su artículo primero:

Tiene por objeto regular y garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, promover el empoderamiento de las mujeres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales para eliminar la discriminación de la mujer, cualquiera que sea su circunstancia o condición, tanto en el ámbito público como en el privado.

Al respecto, menciona la correlación con la distinta normatividad aplicable conforme al artículo quinto:

- I. La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado;
- II. La Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado;
- III. La Ley que crea el Instituto Veracruzano de las Mujeres;
- IV. Los instrumentos internacionales en los que México sea parte; y
- V. Los demás ordenamientos aplicables en la materia. (Instituto Veracruzano de las Mujeres, 2014)

III. III Instituto Nacional de las Mujeres

El Gobierno de México (2013) indica que el Instituto Nacional de las Mujeres, abreviado INMUJERES, es:

Una institución gubernamental, a nivel federal, que trabaja para crear una cultura de igualdad libre de violencia y discriminación, capaz de

propiciar el desarrollo integral de todas las mujeres mexicanas. Además de permitir, tanto a hombres como a mujeres por igual, ejercer plenamente todos sus derechos, así como participar equitativamente en la vida política, cultural, económica y social del país. Este Instituto tiene como misión dirigir la política nacional para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las acciones del Estado mexicano.

Por ende, se puede destacar el papel del gobierno por institucionalizar las necesidades de la sociedad, en este sentido, brindando una autoridad en el manejo y promoción de la erradicación de la violencia hacia las mujeres en un ámbito federal que tenga obligatoriedad en cada lugar del país. A nivel estatal, esto significa que la administración pública pueda promover y apegarse a cada criterio emitido por la ley, y sobre todo fomentar cualquier acción en pro de una sociedad más justa y segura hacia el género femenino.

IV. Marco teórico

IV.1 Ética

El principal motivo por el cual se relacionó el estudio de la violencia de género con una perspectiva ética es que, desde siempre, se ha estudiado la conducta humana para poder normarla y así generar una mejor convivencia. La ética forma parte de la axiología (la teoría de los valores); por lo tanto, tiene su origen en la filosofía. Torres (2015) define la ética como: “un cuerpo de conocimientos que aborda la naturaleza de las acciones humanas en la vida social, desde la óptica de los conceptos morales (bondad, verdad, ...) y los preceptos morales (reciprocidad)”.

Derivado de la definición de Torres, se entiende entonces que la ética es el conjunto de conocimientos que dan origen a las acciones, a un tipo de conducta del ser humano en la sociedad. Se puede concluir que la ética está relacionada con normar el comportamiento del ser humano en la sociedad. Es a partir de esta idea que surge la importancia de institucionalizar la ética en el sector público, entendiendo esto como reglamentar y formalizar las conductas que permitan que las relaciones entre hombres y mujeres se den en un ambiente de respeto.

¿Cuál es la importancia de normar la conducta? Si bien la ética nos muestra una idea de lo que “es correcto”, es importante que formalicemos estas reglas sociales para promover un ambiente de paz, ya que, si bien se puede entender que cierta acción no está bien vista desde la perspectiva social, aún faltará que tenga un contrapeso legal para reforzar la erradicación de dicha acción.

iv.ii Hostigamiento y acoso sexual

Posterior al análisis respecto de qué es la ética, se procede a realizar una exploración documental para entender qué es el hostigamiento y el acoso, entendiéndose *a posteriori* como violencia de género. En primer lugar, se puntualiza qué es la violencia de género; para dicho entendimiento, nos apoyamos en una descripción resumida y completa:

La definición más aceptada de violencia de género es la propuesta por la ONU en 1995: «Todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada». (Expósito, 2011)

Por lo tanto, se entiende que la violencia de género proviene de un acto ejercido con motivo del género que causa daño físico o mental a la víctima. En este sentido, y dirigido al estudio de caso, las mujeres, se entiende que será la violencia dirigida a la mujer con motivo de su género. Se puede asumir que esta violencia es dirigida, sobre todo, a mujeres que se encuentren en una situación de vulnerabilidad, situación que las hace blanco fácil para algún tipo de violencia hacia su persona.

Abordando el tema y relacionado con la ética, las Naciones Unidas declaran que, desde una perspectiva ética, la violencia de género es completamente inaceptable:

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. La ética también implica la responsabilidad de tomar medidas para prevenir y abordar la violencia de género, tanto a nivel individual como a nivel social. (United Nations, s. f.)

El hostigamiento y acoso sexual son formas de violencia de género que pueden tener graves consecuencias emocionales, psicológicas y físicas para las víctimas. Por lo tanto, es importante que se tomen medidas para prevenir y erradicar estas conductas en el ámbito laboral.

iv.iii Niveles de acoso y hostigamiento sexual

El Senado de la República (2023) cita a la Suprema Corte de Justicia indicando que el acoso laboral no distingue género ni jerarquía y que este se puede presentar en tres niveles: horizontal (cuando el hostigamiento o acoso se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo), vertical descendente (se da cuando la violencia la ejercen quienes ocupan puestos de superioridad respecto de la víctima) y vertical ascendente (ocurre con menor frecuencia y se da cuando

un subordinado ejerce la violencia en contra del jefe). Por ende, podemos inferir que es posible detectar los niveles en los que se da el acoso sexual en las instituciones públicas y abordar distintas acciones correctivas acordes a ello.

IV.IV Detección del acoso

Diversos autores refieren que existe manera de detectar las etapas en las que evoluciona el acoso. Un resumen concreto es el siguiente:

- *Fase de conflicto*: en cualquier trabajo, la existencia de conflictos resulta algo esperable, ya sea por motivos de organización del trabajo o por problemas interpersonales; algunos pueden volverse crónicos y, aunque todavía no hablamos de mobbing propiamente dicho, es el inicio que anticipa la segunda fase.
- *Fase de mobbing o de estigmatización*: el acosador pone en práctica toda serie de conductas de modo sistemático y durante un tiempo prolongado, con el objetivo de estigmatizar a la víctima. Estos comportamientos no tienen por qué suponer una amenaza e incluso son comunes; sin embargo, su frecuencia y su duración los convierten en acoso.
- *Darse cuenta del acoso*: en esta fase la víctima no puede creer lo que le está sucediendo e incluso niega la evidencia ante el resto del grupo al que pertenece.
- *Fase de intervención desde el centro de trabajo*: en esta fase debería intervenir el superior jerárquico o el área correspondiente, aplicando protocolos para la solución del conflicto. (Senado de la República, 2023)

Se concluye entonces que el acoso evoluciona en cuatro etapas: la primera consiste en el nacimiento del conflicto; la segunda, en las acciones del acosador contra la integridad de la víctima; la tercera, en el reconocimiento del suceso por parte de la víctima; y la última, en la intervención de los superiores del centro de trabajo, en la cual se debe solucionar el conflicto. Se considera importante detectar las fases de evolución para que se puedan implementar medidas de concientización sobre cada una de ellas, con la finalidad de que las víctimas o testigos reporten las acciones indebidas y se evite que el problema escale a niveles más graves.

v. Marco contextual

v.I Hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Estatal de Veracruz

Para combatir la violencia de género en el ámbito laboral, el Estado de Veracruz ha implementado políticas y procedimientos destinados a prevenir y atender dichas conductas. El Estado ha adoptado un enfoque de tolerancia cero frente al acoso y al acoso sexual, y ha establecido un sistema para denunciar e investigar

denuncias. Sin embargo, se necesita hacer mucho más para abordar este problema generalizado.

Los empleadores deben priorizar la capacitación y la educación de todos los empleados, incluidos los gerentes y los supervisores, para garantizar que estén equipados con el conocimiento y las habilidades necesarias para identificar y abordar la violencia de género. Sin embargo, es un hecho que es importante que las víctimas identifiquen cuándo son objeto de alguna agresión. En este sentido, se propone el fomento, mediante campañas en las instituciones de gobierno del estado, para abrir a discusión las principales acciones violentas que se han identificado. Ejemplo de ello, como se mencionó al inicio, son las situaciones que violentan a la mujer en el ámbito laboral y que causan desigualdad de oportunidades laborales, situación que puede afectar a la población veracruzana en edad permitida de trabajar dentro de este tipo de instituciones ejecutivas, generando así un círculo de violencia.

En este aspecto, se han podido identificar acciones como discriminación hacia la mujer, falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo, y actos violentos en el actuar hacia ellas antes y durante la relación laboral. Este tipo de acciones, que hasta hace un tiempo se normalizaban, hoy en día deben visibilizarse para que todo el personal que conforma la institución sepa cómo conducirse y eliminar estas conductas para brindar un ambiente seguro y equitativo.

v.ii La violencia de género en el día a día de la administración pública

Desde la observación, se puede aportar que, si bien el gobierno ha tratado de erradicar la violencia de género, siguen existiendo situaciones que vulneran a la mujer, sobre todo en un ambiente en el que las influencias tienen mayor peso en el actuar de diversas personas. Un ejemplo de ello es la influencia y poder que generan diversos cargos y que, inherentemente, obligan a los subordinados a tolerar y normalizar acciones que atentan contra la mujer (poniendo como ejemplo el acoso y hostigamiento).

Se reconocen las campañas y las políticas que se han venido implementando en cada institución; sin embargo, se cuestiona la efectividad de una normatividad que pierde peso ante la influencia y el poder. ¿Realmente la normatividad aplica en el día a día? Si bien no es tan recurrente que sucedan agresiones hacia la mujer a diario, estas ocurren, y lo hacen a la luz del día. Aun existiendo normas y herramientas a las cuales recurrir para la atención de cualquier acto, se aboga por una cultura de prevención.

v.iii ¿Qué recursos ha empleado el Estado de Veracruz para eliminar y prevenir la violencia de género en el sector público?

En tiempos recientes, relacionados con la actual administración pública, se emitió una estrategia de coordinación estatal denominada “Cero tolerancia a la violencia contra las mujeres y las niñas en Veracruz”, que declara su posición respecto del fenómeno mencionado:

La lucha de las mujeres en México y en Veracruz ha sido por la defensa y reconocimiento de sus derechos humanos. En Veracruz, el Movimiento Feminista ha venido construyendo e impulsando una Agenda que en la actualidad exige el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, en consonancia con la Constitución y los más altos estándares inscritos en los Tratados Internacionales. (Gobierno de Veracruz, 2019)

Desde la perspectiva de atender los ordenamientos jurídicos vigentes, el gobierno realizó una identificación de instrumentos que existen y que ofrecen una guía para conocer el camino a seguir para erradicar la violencia de género. Entre dichos instrumentos se encuentran instrumentos internacionales, nacionales y estatales sobre prevención y atención de la violencia contra las mujeres y las niñas, en el ámbito internacional, nacional, estatal y municipal.

v.iv Estadísticas relevantes

El Senado de la República (2023) emite su postura reconociendo el avance que México ha tenido en el progreso hacia la protección de los derechos humanos en materia laboral; sin embargo, reconoce que hay áreas en las que los trabajadores siguen sufriendo vulneraciones en los derechos laborales (que finalmente también son derechos humanos). El tema abordado en su propuesta es acerca del acoso laboral; al respecto, lo define así:

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el acoso es el comportamiento agresivo de uno o más miembros de un equipo de trabajo hacia un individuo de dicho grupo, con el objetivo de producir miedo, desprecio o depresión en ese trabajador, hasta que renuncie o sea despedido. De igual manera, existe el término *mobbing*, el cual es definido por la OMS como una situación de violencia o acoso recurrente dirigida hacia una persona, con el objetivo de aislarla de un grupo laboral, caracterizada por conductas crueles y hostiles que se convierten en una tortura psicológica para la víctima. El acoso laboral tiene el objetivo de intimidar, lastimar y excluir a una persona en el entorno, perjudicando la vida de la víctima, provocando aislamiento, depresión, ansiedad, entre otras afectaciones a la salud e integridad de las personas trabajadoras. (Senado de la República, 2023)

Respecto a estadísticas, hace referencia a OCCMundial, plataforma dedicada a la promoción de conexiones entre postulantes y contratantes, mencionando que:

La agencia de empleo OCCMundial realizó un “termómetro laboral”, el cual denuncia que 7 de cada 10 trabajadores señalan que existe acoso laboral en sus centros de trabajo y que el 44 % lo ejercen los patrones, mientras que el 26 % lo sufren por los compañeros y el 2 % son los superiores jerárquicos quienes lo sufren. De acuerdo con estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en 2022 se reportaron 109,319 abandonos de empleo de personas que recibieron maltratos psicológicos por el desempeño de sus actividades, e incluso algunos sufrieron amenazas y agresiones físicas. Al respecto, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), en la NOM-035, considera a estas acciones como un riesgo psicosocial en los centros laborales, es decir, pueden afectar la salud mental de las personas trabajadoras. (Senado de la República, 2023)

v.v Acoso y hostigamiento en dependencias

González (2023) declara que el acoso y hostigamiento en dependencias es real:

La implementación y actualización del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal no ha sido suficiente para atender las denuncias de las personas servidoras públicas víctimas de este tipo de violencia. Según el Cuarto Informe de Gobierno, al corte del 31 de octubre de 2022, en el marco del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la APE, se han atendido 88 quejas contra servidores públicos por hostigamiento y acoso sexual al interior de las dependencias estatales. De 88 quejas, 86 fueron calificadas como procedentes y solo nueve fueron concluidas, lo que representa el 10.5 % del total de denuncias aceptadas. (González, 2023)

Al respecto, se puede concluir que las cifras de los casos concluidos son alarmantes, siendo que los protocolos establecidos en cada centro de trabajo deben asegurar y garantizar la seguridad y justicia, acorde a los valores que deben regir al servidor público. Adicionalmente, se presenta la interrogante de si las quejas presentadas representan la totalidad de casos que se hayan generado.

vi. Propuesta

Es importante integrar mecanismos de diagnóstico, como el propuesto, para ayudar a proteger la salud mental y la integridad de los trabajadores en los centros laborales; asimismo, para que los mandos superiores tomen decisiones que fomenten el cambio de aquellas razones que originan los factores de riesgo,

con el fin de erradicar el problema de raíz. Se propone el uso de cuestionarios para detectar conductas de violencia en los centros de trabajo, aplicables de manera periódica y realizados por distintos servidores públicos de forma anónima, con la finalidad de detectar prácticas de riesgo que incentiven la violencia de género hacia la mujer. El objetivo será tener distintas perspectivas que abarquen cada área de trabajo, para conocer si existe un ambiente inseguro o no y, en caso de que sí, se puedan tomar medidas correctivas.

vii. Conclusiones

Se puede concluir que la violencia de género ha sido un fenómeno que ha formado parte de la sociedad desde tiempos antiguos y que, de cierta manera, diversos actos se han normalizado. En la actualidad, el movimiento feminista ha fomentado la cero tolerancia a esta violencia, logrando poco a poco erradicar actos que antes se percibían como “normales”. Desde la perspectiva ética, concluimos que se ha generado conciencia en generaciones recientes sobre lo que “es correcto e incorrecto”, logrando así empoderar a la mujer y crear un ambiente más seguro y equitativo que el de décadas pasadas.

Ante dicha ola de concientización, podemos notar que, en respuesta a lo que es percibido como aceptable y no aceptable por la sociedad, el gobierno ha venido actualizando su ordenamiento jurídico para que este vaya a la par de la evolución social. Un correcto funcionamiento de la sociedad vendrá acompañado de un esqueleto jurídico que reafirme la ética y la moral, y que sostenga los principales pilares de la sana convivencia: los valores.

A través de la investigación, se pudo identificar que el actual gobierno está comprometido con erradicar la violencia contra la mujer, no solo teniendo en cuenta ordenamientos estatales y federales, sino también los internacionales que brindan una guía para crear un ambiente seguro desde sus propias instituciones y, de esta manera, trasladarlo al ámbito público de la sociedad. Respecto a las propuestas, se considera importante promover herramientas que puedan ser utilizadas para la detección del acoso y hostigamiento que sufren las mujeres en los distintos centros de trabajo, con la finalidad de permitir que la institución detecte el acoso en cualquier fase en la que se encuentre y que pueda tomar medidas correctivas para solucionar el conflicto. Adicionalmente, establecer medidas que permitan conocer el origen del problema y promover su erradicación desde la raíz.

Es de esta manera como se propone mejorar el ambiente laboral y asegurar la salud mental y física de las mujeres, en un mundo en el que el machismo y la violencia persisten con normalidad.

En conclusión, se determina y se reafirma la relación que existe entre la perspectiva ética y la atención de un fenómeno tan complejo y arraigado como la violencia. Aunque de forma sutil, podemos ver que existe un patrón en la actualización de las leyes para que reflejen, en concordancia,

las actuales corrientes de pensamiento que derivan de la ética. Por lo tanto, ante una nueva corriente de pensamiento (en este caso, desde una perspectiva feminista), surgen actualizaciones a las leyes, y de ello derivan acciones que el propio gobierno fomenta para que se cumplan con mayor alcance.

viii. Fuentes bibliográficas

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Centro de Documentación del Instituto Nacional de las Mujeres. (2022). *Desigualdad en cifras*. <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Boletines.php>

Expósito, F. (2011). *Violencia de género*. <https://dlwqtxtslxzl7.cloudfront.net/32507942/Articulo-Violencia-de-genero-libre.pdf>

Gobierno de México. (2013). *¿Qué es el Instituto Nacional de las Mujeres?* <https://www.gob.mx/epn/articulos/que-es-el-instituto-nacional-de-las-mujeres>

Gobierno de Veracruz. (2019). *Cero tolerancia a la violencia contra las mujeres y las niñas en Veracruz*. <http://www.veracruz.gob.mx/wp-content/uploads/2019/01/Cero-Tolerancia-hacia-la-violencia-contras-las-mujeres.pdf>

González, F. (2023). *Acoso y hostigamiento en dependencias es real; cifras de las denuncias*. Diario de Xalapa. <https://www.diariodexalapa.com.mx/local/cifras-de-acoso-sexual-y-hostigamiento-laboral-en-dependencias-de-veracruz-9506210.html>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: ¡Conócela!* http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/lgamvv.pdf

- Instituto Veracruzano de las Mujeres. (2014). *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave*. <http://www.ivermujeres.gob.mx/wp-content/uploads/sites/16/2018/02/LEY-PARA-LA-IGUALDAD-ENTRE-MUJERES-Y-HOMBRES.pdf>
- Senado de la República. (2023). *Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas porciones normativas de la Ley Federal del Trabajo, en materia de acoso laboral*. https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/2/2023-07-25-1/assets/documentos/Inic_PT_diversos_senadores_LFT.pdf
- Torres, Z. (2015). *Introducción a la ética*. E-Libro. <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/39401?page=25>
- United Nations. (s. f.). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- UNICEF. (s. f.). *Igualdad de género*. <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>

SISTEMA DE INGRESO AL SERVICIO PÚBLICO





Sistema de ingreso al servicio público

Wilberth Javier Lavadores Portilla¹

Irma Beatriz Sánchez Meneses²

Sumario

I. Introducción. II. Método. III. Ingreso al Servicio Público. IV. Perfiles profesionales y criterios para desempeñar un cargo público. V. Análisis comparativo de sistemas de Alta Dirección Pública en América Latina. VI. Conclusiones. VII. Anexo. VIII. Referencias.

Resumen

La presente investigación busca contribuir al análisis de los procedimientos de nombramiento y contratación de los ciudadanos que ingresan para ocupar un cargo en el servicio público en el Estado de Veracruz, y con ello destacar la importancia de contar con un perfil idóneo, formación especializada y visión que demanda el tipo de función a desempeñar in situ de la administración pública, máxime si se trata de un cargo de alta responsabilidad en el servicio público. Toda vez que en la toma de decisiones se ponen en práctica conocimientos, lealtad a la Constitución Política, sentido de justicia y valores éticos, asimismo, es necesario conocer los procesos administrativos que conlleva el área. Por ello, se analiza cuál es la forma de ingreso a los cargos de la administración pública, para conocer los aciertos y deficiencias dentro del sistema del Estado de Veracruz. De igual forma, se analiza cómo el código de ética y el de conducta se relacionan con la selección de personal, qué perfiles profesionales son necesarios para la Alta Dirección Pública, además de dar a conocer cómo en otras naciones de América Latina están o han implementado estos sistemas y observar la pertinencia de los resultados obtenidos en sus respectivos territorios. Finalmente, se observa que existen

¹ Estudiante de la Maestría en Administración Pública por el Colegio de Veracruz. Egresado de la Licenciatura de Administración por la Universidad Politécnica de Veracruz. Egresado de la Licenciatura en Lengua Inglesa, de la Facultad de Idiomas de la Universidad Veracruzana.

² Estudiante de la Maestría en Administración Pública por el Colegio de Veracruz. Egresada de la Especialidad en Política y Gestión Educativa, de la FLACSO-México. Egresada de la Licenciatura de Educación Preescolar, de la Benemérita Escuela Normal Veracruzana “Enrique C. Rébsamen”.

algunas formas de ingreso al servicio público, pero se puede concluir que los criterios o requisitos establecidos en la normatividad, para los servidores públicos que estén destinados a ocupar las primeras líneas del Estado, debieran privilegiar la idoneidad de un perfil integral.

Abstract

This research seeks to contribute to the analysis of the appointment and hiring procedures of citizens who enter to occupy a position in the public service in the State of Veracruz, and with this, highlight the importance of having an ideal profile, specialized training, vision demanded by the type of function to be performed in the public administration, especially if it is a position of high responsibility in the public service, since knowledge, loyalty to the political constitution, sense of justice, ethical values, likewise, it is necessary to know about the administrative processes that the area entails, therefore, the form of entry to public administration positions is analyzed, to know the successes and deficiencies within the system of the State of Veracruz, in the same way, how the code of ethics and the code of conduct have to do with the selection of personnel, what professional profiles are necessary for Senior Public Management, in addition to making known how it is that in other Latin American nations are or have implemented these systems and observe the relevance of the results obtained in their respective territories. Finally, it is observed that there are some forms of entry into the public service, but we can conclude that the criteria or requirements established in the regulations, for public servants who are destined to occupy the front lines of the State, should privilege the suitability of a comprehensive profile.

Palabras clave

Sistema, ingreso, servicio público.

Keywords

System, entry, public service.

1. Introducción

La humanidad siempre ha tenido un gusto por la riqueza y por el poder. Desde que existimos, siempre gana el alfa de la manada: el más fuerte, el que posee el imperio más grande, el que obtiene más poder, el que tiene dinero. Pero ¿qué pasa con quien piensa, se prepara, es ingenioso, es estratega? De él, los libros de historia muy pocas veces se acuerdan. Es cierto que el poder y la riqueza otorgan cierta satisfacción y estatus en la sociedad, pero si a esto se le agrega sapiencia para desempeñar un adecuado uso del poder y obtener riqueza justa y satisfactoria, entonces sí se aparecerá en los libros de historia, como aquel que con inteligencia pudo hacer más que aquel que abusó del poder y la fuerza.

En este artículo, el objeto de interés es realizar un análisis de los procedimientos de nombramiento y contratación de los ciudadanos que ingresan para ocupar un cargo en el servicio público, para hacer visible la necesidad de contar con un perfil idóneo para desempeñar un cargo en el servicio público en el Estado de Veracruz. El fin es asentar bases sólidas para una buena administración pública, donde exista la confianza de los ciudadanos en sus instituciones, en un marco de legalidad, dado que, tratándose de aquellos servidores públicos que ejercen funciones ejecutivas o administrativas, se sujetan a su vez al principio de legalidad, lo cual significa que la autoridad no puede hacer aquello que la ley no le permita. De igual manera, la ley prevé por ello un régimen de responsabilidad y de sanciones.

II. Método

En este documento se atenderán dos aspectos metodológicos, los cuales son: un análisis normativo y una visión realista. El primer aspecto se enfocará en definir las formas de ingreso existentes para acceder a los cargos públicos; el segundo expondrá los perfiles profesionales, criterios o indicadores deseados en los servidores públicos para desempeñar un cargo dentro de la administración pública.

III. Ingreso al Servicio Público

México actualmente carece de un sistema de ingreso a través de un concurso o proceso de admisión que regule el desempeño de una función o cargo como servidor público en la estructura de la administración pública. Es por ello que, con cada cambio de gobierno o administración, hay un continuo “volver a empezar”. Como consecuencia, no existe una continuidad en las políticas públicas diseñadas e implementadas por los titulares de las instituciones, áreas u órganos de gobierno, cuyo objeto central debe ser atender de manera satisfactoria las necesidades de los ciudadanos o ejercer la búsqueda constante del bien común.

Esto hace evidente que, en la administración pública, existe la necesidad de que los servidores públicos cuenten con un perfil idóneo o una profesionalización constante, independientemente del nivel de la estructura donde desempeñen una función. Sin importar el nivel de decisiones que tomen, estas deben ser buenas decisiones, con conocimiento y realizando un trabajo técnico principalmente, toda vez que la administración pública es un todo, y no solo debe centrarse en la toma de decisiones del titular o del ejecutivo.

Por lo tanto, como se menciona en el libro *Los perfiles en el servicio público y la buena administración pública* del Dr. Altamirano, es prioritario que exista siempre la racionalidad y el compromiso de seleccionar a quienes mejor puedan desempeñar un cargo y posición pública (Altamirano, 2021, p. 11).

El servicio público debe ser eficiente y eficaz, por ello, es sumamente necesario contar con un cuerpo de servidores públicos que conozcan el trabajo o las funciones de la institución en la que trabajan, priorizando dar respuesta a

la ciudadanía. Toda vez que la preocupación de contar con los mejores hombres para guiar los destinos del Estado no es algo reciente. Platón, en *La República*, aseguraba que quien debía tener la alta responsabilidad de gobernar era la sofocracia o gobierno de los sabios. Por ello, se requieren mujeres y hombres sabios y virtuosos en el ámbito público que coordinen las tareas de gobierno (Altamirano, 2019, p. 12).

Es oportuno reflexionar sobre lo que indica la *Carta Iberoamericana de los Derechos y Deberes del Ciudadano con relación a la Administración Pública* (Panamá, 2020):

La buena administración pública es, pues, una obligación inherente a los poderes públicos, en cuya virtud el quehacer público debe promover los derechos fundamentales de las personas, fomentando la dignidad humana de forma que las actuaciones administrativas armonicen criterios de objetividad, imparcialidad, justicia y equidad, y sean prestadas en plazo razonable. (CLAD, 2013, p. 2)

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 108, define al servidor público como:

Los representantes de elección popular, los miembros de los poderes judicial y federal, los funcionarios y empleados, y en general, toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones. (pp. 115-116)

De igual forma, la Secretaría de Educación Pública (s/f) define al servidor público como:

La persona que desempeña un empleo, cargo o comisión subordinada al Estado, en cualquiera de sus tres poderes, independientemente de la naturaleza de la relación laboral que lo ligue con el área a la cual presta sus servicios, obligada a apegar su conducta a los principios de legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y eficiencia.

Georg Jellinek (2000), en su libro *Teoría General del Estado*, menciona que: En Platón como en Aristóteles, el hombre solo es hombre en el pleno sentido de la palabra por vivir dentro de la comunidad ordenada en forma de Estado, ya que solo dentro de este puede desarrollarse la totalidad de la naturaleza humana. Fuera del Estado únicamente se comprende a un dios o a un animal. Pero la perfección moral a la cual debe tender el hombre solo es posible dentro del Estado. (p. 223)

El Estado es un ente que tiene funciones ejecutiva, legislativa y

judicial, pero es el mismo ente con distintas obligaciones a través de un órgano o estructura, cuyo criterio dinámico se da en la praxis de la administración pública. Según Jellinek (2000), nos vemos obligados a tratar al Estado como una persona con atribuciones jurídicas porque toda acción debe darse o exigirse conforme a un principio de legalidad. Passerin (2001) define la noción de Estado como fuerza política, porque es un poder que se sujeta a ciertos procedimientos normativos. Maquiavelo (2010) hace referencia a las leyes como una consecuencia, porque el poder es fuerza y es poder. El Estado es un modo de vida instituido como autoridad sujeta al derecho. La sociedad se debe regir por el bien y la justicia; empero, el Estado, pensado como administración pública, necesita una estructura (distribución de carga) y organización (orden). Mellán (1994) dice que: “El servicio público es el resultado jurídico de determinados compromisos ideológico-políticos, económicos y sociales bajo la exaltación del progreso que las innovaciones tecnológicas hicieron posible. Responde a un determinado entendimiento de la relación Estado-sociedad”. (p. 343)

Si bien es cierto que en la administración pública existen vicios o actos de corrupción, estos derivan del desconocimiento por la ausencia de un perfil adecuado al cargo que se ostenta. El principio fundamental es que los servidores públicos deben desempeñarse con ética, honorabilidad, profesionalismo y contar con un perfil integral, porque el sentido primordial es tener una actitud de servicio, con el objetivo de servir a los ciudadanos y no servirse a sí mismos. La corrupción, bien se sabe, supone un atentado grave a la misma esencia del servicio público, porque en la medida en que el funcionario o político deliberadamente traicionan el sentido de la gestión objetiva de los intereses, se genera una conversión del interés general en interés personal (Muñoz & Carballal, 2018).

Aunque existe una definición, coexiste una ausencia de confianza por parte de los ciudadanos en las acciones que desarrollan los servidores públicos dentro de las instituciones. Asimismo, aunque nuestra Constitución Política, en el artículo 108, indique en la definición que estas personas son responsables por sus “actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones”, la realidad demuestra la deficiencia del sistema para la aplicación de sanciones a estos entes del servicio público que incumplen con sus responsabilidades o que cometen actos de corrupción. Simplemente se simula una aplicación de procedimientos administrativos, quedando en la impunidad los errores cometidos, los cuales afectan a la población, incluso provocando la muerte de ciudadanos.

Al respecto, Fabiola González (2022), en el artículo publicado en el *Diario de Xalapa*, informa que:

En la actual administración estatal, un total de 251 servidores públicos han sido denunciados por la presunta comisión de algún delito en el

ejercicio de sus funciones, revela el Censo Nacional de Gobiernos Estatales (CNGE) 2022, realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). Según datos recabados por el INEGI, Veracruz es la segunda entidad con mayor número de servidores públicos denunciados. Dentro del rubro de ilícitos cometidos en el ejercicio de sus funciones se incluye el abuso de autoridad, cohecho, los delitos contra la administración de justicia, el ejercicio abusivo de funciones, enriquecimiento ilícito, peculado y tráfico de influencias. (González, 2022)

Por tanto, aunque se haya expedido una Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA) y la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, se presentaría un panorama distinto en México si se cumpliera lo que enuncian estas leyes. Para este artículo, es importante hacer énfasis en lo que establece la LGRA en la fracción V del artículo 2³: “Crear las bases para que todo ente público establezca políticas eficaces de ética pública y responsabilidad en el servicio público” (De Diputados et al., s/f).

En este sentido, cabría plantear la interrogante: ¿cómo lograr que exista un proceso de admisión a través de un concurso para el nombramiento y contratación de los ciudadanos que ingresan a un cargo público?

Ahora bien, formalmente no existe un sistema de ingreso (concurso o proceso de admisión público) para el nombramiento y contratación de los cargos en el servicio público que sea independiente y justo para que cualquier persona o ciudadano que haya trabajado por adquirir un perfil idóneo o integral, una trayectoria destacada, experiencia en el campo y valores éticos, pueda ingresar a través de un examen o evaluación pública a los cargos de la estructura de gobierno y realizar un buen desempeño, con la facultad de tomar decisiones fundadas y con la actitud de responder a las responsabilidades. Lo anterior permite que las instituciones y entidades administrativas funcionen como un engranaje cuyo motor es el ser humano, es decir, el ciudadano para quien se trabaja con el objetivo de satisfacer sus necesidades, contribuyendo a la modernización orientada a resultados y fundada en la ética, integridad y profesionalismo, toda vez que las decisiones que los servidores públicos toman

³ **Artículo 2.** Son objeto de la presente Ley:

- I. Establecer los principios y obligaciones que rigen la actuación de los Servidores Públicos;
- II. Establecer las Faltas administrativas graves y no graves de los Servidores Públicos, las sanciones aplicables a las mismas, así como los procedimientos para su aplicación y las facultades de las autoridades competentes para tal efecto;
- III. Establecer las sanciones por la comisión de Faltas de particulares, así como los procedimientos para su aplicación y las facultades de las autoridades competentes para tal efecto;
- IV. Determinar los mecanismos para la prevención, corrección e investigación de responsabilidades administrativas, y
- V. Crear las bases para que todo Ente público establezca políticas eficaces de ética pública y responsabilidad en el servicio público.

son de impacto para todo el país.

Actualmente, podríamos decir que existen tres formas de acceso o incorporación al servicio público:

La primera, de libre designación, es la forma en donde el titular determina o designa a su equipo de trabajo o estructura de confianza a través de invitación, relaciones de grupo en el poder o compromisos de campaña en los tres poderes, tres órdenes de gobierno y entes autónomos. Sin embargo, es una forma incierta, porque el perfil o requisitos están en función del cargo a desempeñar, pero será opcional y el ingreso se dará sin necesidad de sujetarlo a concurso público, cuya normatividad se especifica en las fracciones II y III del artículo 89⁴ constitucional mexicano.

Por lo que respecta a la segunda forma de acceso, denominada designación pública, existen dos vías para que se dé el ingreso al cargo público. La primera converge en dos poderes: ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la que propone el Ejecutivo y avala el Senado de la República. La segunda vía se da a través de la participación de un solo poder, es decir, alguna de ambas cámaras, pero la mayoría los designa el Senado. Dentro de esta forma de acceso, se solicita un perfil requerido, al igual que existe un procedimiento, pero al final queda de lado todo proceso.

⁴ **Artículo 89.** Las facultades y obligaciones del Presidente, son las siguientes: *Párrafo reformado DOF 10-08-1987, 25-10-1993, 12-02-2007*

II. Nombrar y remover libremente a los Secretarios de Estado, remover a los embajadores, cónsules generales y empleados superiores de Hacienda, y nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no esté determinado de otro modo en la Constitución o en las leyes;

Los Secretarios de Estado y los empleados superiores de Hacienda y de Relaciones entrarán en funciones el día de su nombramiento. Cuando no sean ratificados en los términos de esta Constitución, dejarán de ejercer su encargo. *Párrafo adicionado DOF 10-02-2014*

En los supuestos de la ratificación de los Secretarios de Relaciones y de Hacienda, cuando no se opte por un gobierno de coalición, si la Cámara respectiva no ratificare en dos ocasiones el nombramiento del mismo Secretario de Estado, ocupará el cargo la persona que designe el Presidente de la República; *Párrafo adicionado DOF 10-02-2014 Fracción reformada DOF 08-10-1974, 10-08-1987, 25-10-1993, 31-12-1994, 09-08-2012*

III. Nombrar, con aprobación del Senado, a los embajadores, cónsules generales, empleados superiores de Hacienda y a los integrantes de los órganos colegiados encargados de la regulación en materia de telecomunicaciones, energía y competencia económica; *Fracción reformada DOF 09-08-2012*

⁵ **Artículo 81.** La elección del presidente será directa y en los términos que disponga la ley electoral. El cargo de presidente de los Estados Unidos Mexicanos puede ser revocado en los términos establecidos en esta Constitución. *Artículo reformado DOF 20-12-2019*

⁶ **Artículo 51.** La Cámara de Diputados se compondrá de representantes de la Nación, electos en su totalidad cada tres años. Por cada diputado propietario, se elegirá un suplente. *Artículo reformado DOF 29-04-1933, 06-12-1977*

⁷ **Artículo 56.** La Cámara de Senadores se integrará por ciento veintiocho senadoras y senadores, de los cuales, en cada Estado y en la Ciudad de México, dos serán elegidos según el principio de votación mayoritaria relativa y uno será asignado a la primera minoría. Para estos efectos, los partidos políticos deberán registrar una lista con dos fórmulas de candidatos. La senaduría de primera minoría le será asignada a la fórmula de candidaturas que encabece la lista del partido político que, por sí mismo, haya ocupado el segundo lugar en número de votos en la entidad de que se trate. *Párrafo reformado DOF 29-01-2016, 06-06-2019*

Las treinta y dos senadurías restantes serán elegidas según el principio de representación proporcional, mediante el sistema de listas votadas en una sola circunscripción plurinominal nacional, conformadas

Finalmente, la tercera forma de acceso, por elección popular, está fundamentada en el artículo 81⁵ constitucional, el artículo 51⁶ del Poder Legislativo y en el artículo 56⁷ de la Cámara de Senadores. Los cargos en el ámbito de la administración pública en México se dan en las tres órdenes de gobierno del Estado y son: presidente de la República, senadores, diputados federales, gobernadores, diputados locales, presidentes municipales, síndicos y regidores. Para estos cargos, no se requiere un perfil, solo cumplir con los requisitos. (Altamirano, 2021)

iv. Perfiles profesionales, criterios o indicadores para desempeñar un cargo público

El servicio público demanda una formación especializada; requiere perfiles acordes y en proporción al nivel jerárquico, funciones, misión y visión del ente público donde va a desempeñarse un cargo determinado, máxime si se trata de aquellos espacios en el servicio público de alta responsabilidad. Se requieren mujeres y hombres sabios y virtuosos en el ámbito público que coordinen las tareas de gobierno. (Altamirano, 2021, p. 12)

En la mayoría de los entes, para poder desempeñar un cargo público, por lo general no solicitan un currículum o raramente se hace una convocatoria pública. Como se observa en las formas de ingreso para los servidores públicos en el Poder Ejecutivo conforme a lo que establece la Constitución Política, se dejan de lado requisitos con un perfil o especialidad específica. Por ello, el primer paso para llegar a ser contratado o nombrado servidor público podría ser estudiar la Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública, principalmente para dotarse de todos los conocimientos que tienen que ver con la política emergente, las instituciones políticas y los gobiernos locales en México y en el Estado de Veracruz.

Esta licenciatura puede capacitar para liderar políticas públicas, la administración pública y dominar todo lo que tiene que ver con los sistemas políticos. De este modo, se adquieren habilidades para coordinar, administrar y organizar entidades públicas y también privadas, además de permitir laborar en distintas áreas públicas como: gestión pública, ciencias jurídicas, ciencias sociales, ciencias económicas, políticas públicas o técnicas de investigación.

Otro punto que destacar sería que, si ya se tiene una licenciatura que no es afín al conocimiento de cómo desempeñarse como servidor público, se recomendaría el estudio de una maestría, en donde se estudie la calidad y organización del servicio público, dirección y gestión de la administración pública, así como la innovación y diseño de proyectos públicos. Con todos estos

de acuerdo con el principio de paridad, y encabezadas alternadamente entre mujeres y hombres cada periodo electivo. La ley establecerá las reglas y fórmulas para estos efectos. *Párrafo reformado DOF 06-06-2019*

La Cámara de Senadores se renovará en su totalidad cada seis años. *Artículo reformado DOF 29-04-1933, 15-12-1986, 03-09-1993, 22-08-1996*

conocimientos, se estará preparado para desempeñar tareas de análisis que fundamenten la toma de decisiones gubernamentales, y asimismo, dominar los conocimientos necesarios para convertirse en servidor público.

La maestría debería ser solo de acceso para aquellos profesionistas que cuenten con al menos uno de los siguientes estudios: áreas relacionadas con la administración pública, administración, organización y/o gestión de empresas, ciencias políticas, gestión pública, derecho, economía, finanzas, contaduría y títulos afines con el área de administración. Toda vez que se capacita para la administración de procesos presupuestarios y operativos en instituciones públicas, diseñando las políticas que den respuesta a las necesidades sociales y sectoriales en México.

De igual forma, el ingreso al servicio público debería tomar en cuenta la “Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública” (LSPC, DOF, 2006), la cual fue aprobada por el entonces presidente Vicente Fox y que tiene por objeto la regulación de las bases para la organización, desarrollo y funcionamiento en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada. Según el artículo 2 de esta misma ley, se define:

El Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad. (p. 1)

El Sistema dependerá del titular del Poder Ejecutivo Federal, será dirigido por la Secretaría de la Función Pública y su operación estará a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública. Serán principios rectores de este Sistema: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género. (p. 2)

Asimismo, la ley emite ciertos criterios para ingresar al servicio público que, en cierta medida, no son realmente lineamientos tan estrictos como se pensaría, sino que son, de forma general, parámetros que toda persona que quiera desempeñar un cargo puede cumplir sin ningún problema, como lo señala el artículo 21⁸ de la LSPC. (p. 8)

v. Análisis comparativo de sistemas de

⁸ El aspirante a ingresar al Sistema deberá cumplir, además de lo que señale la convocatoria respectiva, los siguientes requisitos:

- i. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero cuya condición migratoria permita la función a desarrollar;
- ii. No haber sido sentenciado con pena privativa de libertad por delito doloso;
- iii. Tener aptitud para el desempeño de sus funciones en el servicio público;
- iv. No pertenecer al estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto, y
- v. No estar inhabilitado para el servicio público ni encontrarse con algún otro impedimento legal.

No podrá existir discriminación por razón de género, edad, capacidades diferentes, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico o condición social para la pertenencia al servicio.

alta dirección pública en América Latina

Como se ha mencionado, existe falta de continuidad y, por ende, inestabilidad en la aplicación o implementación de las políticas públicas, no solo en México, sino en América Latina. Los servidores públicos que desempeñan un cargo en la administración pública adolecen de un Sistema de Profesionalización o Alta Dirección Pública (ADP) que les permita ir adquiriendo competencias para cumplir su función de forma ética, permitiéndoles discernir o mantener un equilibrio entre la dimensión política y la dimensión técnica para la toma de decisiones, toda vez que “en el caso particular de América Latina, han sido escasas las iniciativas de modernización dirigidas a la profesionalización de los altos ejecutivos, donde la confianza política sigue siendo el criterio predominante para la provisión de cargos jerárquicos” (Cortázar, Fuenzalida y Lafuente, 2016).

Es relevante centrar el análisis de este artículo en lo siguiente:

Sustituir la lógica del patronazgo político por la del mérito de tipo gerencial implica transformaciones profundas en las tres dimensiones del pacto del tipo *spoils system*: 1) las competencias ya no estarían asociadas a la pertenencia partidaria o confianza personal; 2) las recompensas ya no estarían asociadas a retribuciones discrecionales o a la estabilidad ligada al apoyo del jerarca político; 3) y la lealtad no dependería del perfil político del designado (Ramos y Scrollini, 2013).

Dicho análisis se focaliza en los procesos de institucionalización de los Sistemas de ADP implementados en Perú, Argentina, Chile y México, mediante los cuales se ha aspirado a liderar las reformas administrativas y limitar la intrusión política en el sistema administrativo (ver Anexo 1).

Este análisis advierte que la institucionalización de los Sistemas de ADP responde en mayor medida a las políticas públicas y tradiciones socioculturales propias de cada país. De acuerdo con la CEPAL (2010), la ADP se propone asegurar que las políticas públicas atiendan de forma valiosa, pertinente, eficaz y eficiente a problemas prioritarios de la ciudadanía, impulsando el desarrollo de manera equitativa y sostenible. Por lo tanto, los servidores públicos tienen la responsabilidad de aplicar adecuadamente los instrumentos normativos y legales, así como las estrategias de coordinación política. Además, deben asegurar la coherencia, eficiencia y adecuación en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas; esto daría un sesgo positivo al crecimiento económico y al control de la corrupción.

Debemos pensar que los servidores públicos profesionales y coherentes estarían dispuestos a establecer reglas para delimitar su campo de acción de una forma ética y justa, sometiendo a un sistema de concurso público los cargos de primeras líneas del Estado de Veracruz, a fin de renunciar a la discrecionalidad directa e inmediata en los nombramientos, privilegiando la

idoneidad de un perfil integral en las personas que cuenten con las competencias necesarias.

vi. Conclusiones

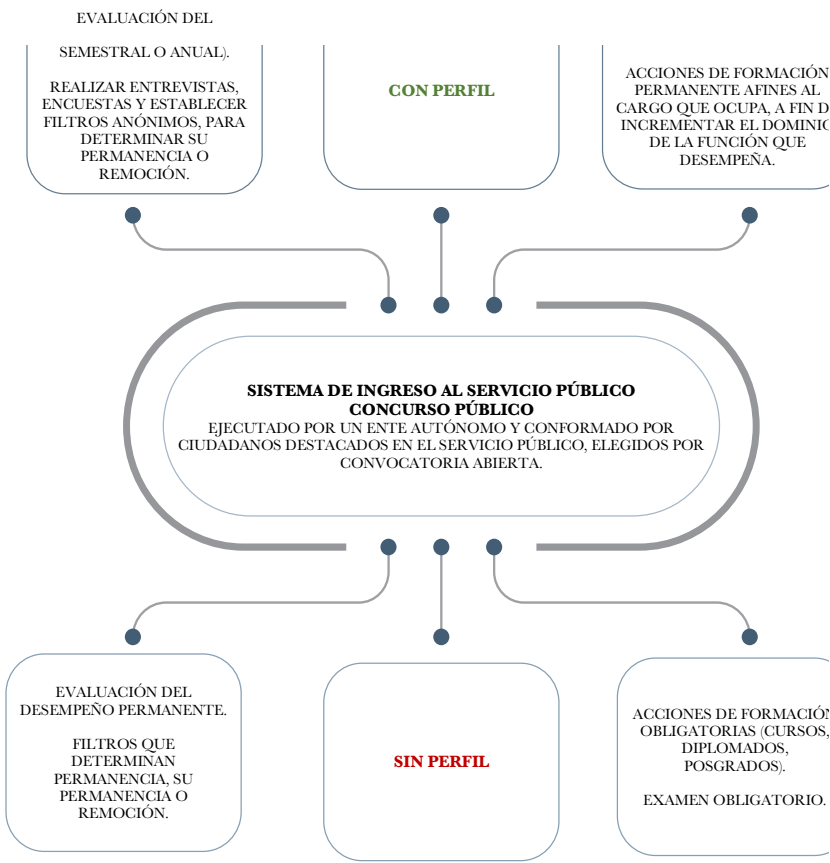
Es evidente la necesidad de que México, como una de las potencias de América Latina, se una a países como Chile y Perú que, en cuestión de sistemas de ingreso a los cargos públicos, nos llevan mucha ventaja porque han tenido sistemas exitosos. El objetivo principal en nuestro país, y específicamente en el Estado de Veracruz, debiera ser lograr que la función de la política no sea únicamente la de la corrupción, el nepotismo y el patronazgo. Porque no basta con solo connotar los componentes negativos de la política; es decir, la política puede ser parte del proceso de selección de cargos directivos, de forma organizada, monitoreada y diseñada para poder ser evaluada a posteriori, como bien ejemplifican los casos de Perú y Chile (Chudnovsky, 2017, pp. 30-31).

Argentina ilustra la dificultad de insistir en cambiar su sistema de acceso al sector público. A través de las normativas de excepción en los cargos que conformarían el alto gobierno, dejó de lado los mecanismos que seleccionaban la idoneidad requerida. Es una tradición populista y clientelar hondamente arraigada en América Latina, la cual genera resistencia a los intentos de instaurar sistemas que regulen el acceso a los cargos públicos y la profesionalización de la alta dirección pública (Longo, en Martínez Puón, 2011: 12).

Es prioritario que, inicialmente, en nuestra entidad se ponga el ejemplo de lo que es tener un sistema de ingreso a través de un concurso o proceso de admisión para el ciudadano que requiera ocupar un cargo público, sea del nivel que sea. Es decir, el aspirante debe contar con el conocimiento de los procesos del cargo que va a ejercer, actuar con ética y, por supuesto, saber lo que significa el servicio público. Debe ser seleccionado conforme a un proceso público y transparente, regulado prioritariamente por un órgano o ente que sea totalmente autónomo, buscando un equilibrio entre la dimensión política y la dimensión técnica. Se debe sustituir el patronazgo político por el mérito de tipo gerencial, pensando en lo que realmente preocupa: cubrir las necesidades reales que el pueblo demande, y no solo pensar en el color que tendrá el siguiente gobierno y, por ende, en los futuros servidores públicos destinados a ocupar los cargos en los diferentes sectores públicos y de gobierno.

De igual forma, la rendición de cuentas en el servicio público debería ser uno de los criterios a tomar en cuenta en el sistema que se instale en México y en el Estado de Veracruz. Toda vez que la evaluación del desempeño en los asuntos públicos y en los procesos de profesionalización continua y permanente tiene que ser un factor que determine la permanencia o remoción en los cargos públicos, de forma que exista un medio donde se pueda consultar el buen o mal desempeño, lo que han logrado o no los servidores públicos. A fin de fomentar

la participación responsable y ética también de los ciudadanos, como propuesta se pretende ilustrar de una manera general la ruta crítica que determinaría el ingreso, la permanencia y la remoción de los ciudadanos al servicio público.



Fuente: Elaboración propia.

vii. Anexo 1

Cuadro Comparativo de Sistemas de Alta Dirección Pública en América Latina

País	Perú	Argentina	Chile	México
Sistema	Cuerpo de Gerentes Públicos (CGP)	Cuerpo de Administradores Gubernamentales (CAG) y Funciones Ejecutivas SINAPA	Sistema de Alta Dirección Pública (SADP)	Servicio Profesional de Carrera
Año de emisión	2008	1984 y 1991	2003	2003
Normatividad	Ley del Servicio Civil 30.057(2013)	CAG-Decreto 3.687/84 SINAPA-Decreto 993/91	Ley de Nuevo Trabajo Laboral (LNTL)	Ley del Servicio Profesional de Carrera (LSPC)
Propósito	Suplantar paulatinamente ese sistema de patronazgo hondamente arraigado por un sistema basado en el mérito Desarrollar competencias directivas mediante la incorporación meritocrática de sus integrantes y contribuir a extender la profesionalización hacia los restantes estamentos administrativos	CAG-formar una masa crítica y plural de jóvenes administradores altamente formados y motivados que contribuyeran a la consolidación de una nueva cultura y un nuevo estilo de gerencia pública. SINAPA-profesionalizar los cuadros directivos	Profesionalización de la franja gerencial mediante la creación del SADP, para mejorar el desempeño de las agencias Establecer un punto de equilibrio entre mérito y responsiveness Se ha logrado una progresiva institucionalización y legitimación de la Dirección Nacional de Servicio Civil como actor central del servicio civil chileno, como un mecanismo fiable de acceso al Estado, convirtiéndose paulatinamente para la dirigencia política en un recurso de legitimación de los procesos de selección	Profesionalizar el segmento de cargos directivos de nivel medio y alto, designado con base a criterios de confianza (Martínez Puón 2009, Grindle 2012) Establecer un sistema de empleo público sustentado en el mérito, la igualdad de oportunidades y la eficiencia.
Población objetivo	350 miembros para el año 2013 Se busca expandir a 28,000 directivos que se desempeñan en los tres niveles de gobierno y establecer un régimen único de carrera bajo un esquema de gradualidad	CAG-fueron promovidos 202 administradores gubernamentales SINAPA-número limitado de posiciones ejecutivas seleccionadas por su importancia estratégica	415 cargos directivos con la proyección de alcanzar escalonadamente un total de 750 puestos, distribuidos en 100 servicios, en el año 2010 Actualmente a 1.311 puestos directivos (233 de I Nivel jerárquico y 1.078 de II Nivel jerárquico)	36,000 puestos de confianza, posicionado entre los altos cargos políticos y los agentes de base o sindicalizados 77 dependencias y órganos desconcentrados de la administración pública federal central

País	Perú	Argentina	Chile	México
Plazo	Tres años prorrogables por dos años más, los Gerentes Públicos gozan de estabilidad, pero su permanencia está sujeta al desempeño satisfactorio, al carácter transitorio del servicio y a la efectiva demanda de las entidades destino, si no logran ser recolocados, su situación es de disponibilidad de uno a tres años para preservar el talento alcanzado y evitar embates de ciclos electorales	CAG-Permanencia en los puestos de cinco años, prorrogable por dos años más en caso de alto rendimiento	Los miembros son designados por el Presidente de la República y ratificados por el Senado, duran seis años en sus funciones y se renuevan alternadamente por duplas cada tres años	Tres años
Componentes	Se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) como órgano rector del sistema de gestión de recursos humanos, con la responsabilidad inicial de diseñar un nuevo servicio civil y gestionar los cuadros ejecutivos. El órgano rector busca garantizar un alto nivel de transparencia de los procesos de selección mediante una amplia difusión de las convocatorias, la publicación de los resultados parciales y finales de las competencias y la veeduría de la Asociación Civil Transparencia (ACT)	CAG-esquema de asignaciones móviles de sus miembros a distintos organismos centralizados y descentralizados para el desempeño de funciones de planeamiento, asesoramiento, conducción o coordinación de nivel superior. SINAPA-ausencia de un procedimiento reglado para definir cuáles eran los cargos con funciones ejecutivas	Creo la Dirección Nacional del Servicio Civil con injerencia directa en el funcionamiento del SADP y el Consejo de Alta Dirección Pública, organismo autónomo y plural, integrado por consejeros que representan las dos fuerzas mayoritarias del país, cuya función principal es vigilar por que se cumplan los procesos de selección del SADP. El SADP debe enfrentar al menos tres desafíos para afianzar su institucionalización: 1) los altos niveles de rotación; 2) el amplio uso de las designaciones provisorias; y 3) el desarrollo hipertrofiado del sistema de selección en detrimento de los restantes componentes del SADP.	La Secretaría de la Función Pública es el órgano rector para implementar los siguientes componentes: 1. Planeación de recursos humanos 2. Ingreso 3. Desarrollo profesional 4. Capacitación y certificación de capacidades 5. Evaluación del desempeño 6. Separación 7. Control y evaluación.

País	Perú	Argentina	Chile	México
Procesos	<p>Se introdujo el componente voluntario al diseño a fin de evitar la resistencia que generaría la imposición de un nuevo directivo y, de ese modo, asegurar la viabilidad política</p> <p>Pueden ser incorporados a través de tres modalidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ordinaria, 2. Simplificada, en la que solo participan ex gerentes públicos que fueron excluidos por vencimiento de plazo de disponibilidad y postulante que llegaron a instancias finales en procesos abiertos anteriores; y 3. Articulada con la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) <p>El proceso de selección es conducido por SERVIR e incluye dos etapas con subfases eliminatorias, una de reclutamiento y selección (evaluación curricular, prueba de conocimientos y psicotécnicas, entrevistas por competencias), y curso de introducción (superar cursos prácticos y entrevista con el Consejo Directivo)</p> <p>Reserva un cupo de puestos directivos, cuya definición queda supeditada al arbitrio de la autoridad de la entidad, para ser contratados de manera directa, toda vez que el postulante se ajuste al perfil del puesto</p>	<p>CAG-proceso de selección polietápico abierto que incluía fases de examinación eliminatorias y de formación especializada</p> <p>SINAPA-proceso de reclutamiento competitivo y abierto que culmina en la elevación de una terna, a propuesta de un comité de selección, para que la máxima autoridad política de la jurisdicción escoja el candidato</p>	<p>El SADP fija filtros de mérito para el acceso a las posiciones gerenciales</p> <p>Son incorporados mediante concursos públicos y abiertos para el ejercicio de un puesto específico</p> <p>Inicia con la convocatoria publicada en medios masivos, prensa, web, DO y un sistema de postulación en línea (SPEL)</p> <p>Empresa especializada evalúa antecedentes y entrevista a los aspirantes a los cargos de Nivel I y Nivel II</p> <p>Se eligen a los mejores candidatos para realizar una propuesta a Presidente, Ministro o Jefe del Servicio para el nombramiento final</p> <p>Los tres primeros meses el superior jerárquico suscribe convenios de desempeño con metas y objetivos de resultados a lograr</p>	<p>Reclutamiento y selección preponderantemente</p>

País	Perú	Argentina	Chile	México
Consistencias o Inconsistencias	<p>El sistema se ha consolidado, superando el tamaño del cuerpo originalmente planificado (350 gerentes públicos) y ampliando el espectro de entidades demandantes, hasta incluso extenderse a otros poderes del Estado. Este proceso de fortalecimiento del CGP, fue acompañado de un creciente afianzamiento y legitimación de SERVIR como órgano rector del servicio civil</p> <p>En la etapa de transición hacia el nuevo régimen, las entidades podrían nominar en cargos directivos a miembros del CGP, graduados de la ENAP y a miembros del Fondo de Apoyo Gerencial, o del escalafón de Personal Altamente Calificado, por lo que se pueden suscitar algunos desafíos o inquietudes sobre el futuro de la reforma.</p>	<p>CAG-El papel de articuladores entre los segmentos políticos y administrativos, no estaba instalado en la tradición administrativa del país. Este colectivo generaba fuerte resistencia entre funcionarios políticos y agentes de carrera. Preferían contar con directivos alineados políticamente al partido político.</p> <p>Nunca se promovió una ley específica.</p> <p>SINAPA-Prácticas sesgadas propiciaron a la politización del sistema</p> <p>La autoridad convocante proponía los integrantes del órgano de selección, los métodos de evaluación ad-hoc por el comité y ternas no configuradas en un orden de mérito</p>	<p>La alternancia de coaliciones de gobierno ha ido acompañada de prácticas que amenazaron la vitalidad del sistema</p> <p>Sin embargo, el efecto profesionalizador ha ido decantando hacia los restantes niveles de la burocracia chilena, permeando al estado con los principios de mérito y transparencia</p> <p>Actualmente se introducen innovaciones asociadas al neoweberianismo, corriente que realza la centralidad de la integridad de los directivos para la consecución del interés colectivo, concretamente, ese giro doctrinario se materializa en la formalización de lineamientos para la elaboración de códigos de ética.</p>	<p>Falta de continuidad por desconfianza en el sistema edificado por los gobiernos anteriores</p> <p>Intento de la nueva gestión de sustituir a la Secretaría de la Función Pública por otro organismo para la lucha en contra de la corrupción</p> <p>Reducción del personal de la unidad especializada</p> <p>Pérdida de influencia del órgano pone de manifiesto la restitución de los criterios de lealtad política</p>

Fuente: Elaboración propia, con información de Iacoviello et. al. (2020) Alta Dirección Pública Latinoamericana: Marchas y Contramarchas. Revista de Gestión Pública, 6(2), 173–214. <https://doi.org/10.22370/rgp.2017.6.2.2207>.

VIII. Referencias

Altamirano, C. J. G. (2021). *Los perfiles en el servicio público y la buena administración pública*. Universidad de Xalapa.

Artículo 51. Cámara de Diputados. (s/f). *Constitucionpolitica.mx*. Recuperado el 30 de marzo de 2023, de <https://www.constitucionpolitica.mx/titulo-3-division-poderes/capitulo-2-poder-legislativo/seccion-1-eleccion-instalacion-congreso/articulo-51-camara-diputados>

Artículo 56. Cámara de Senadores. (s/f). *Constitucionpolitica.mx*. Recuperado el 30 de marzo de 2023, de <https://www.constitucionpolitica.mx/titulo-3-division-poderes/capitulo-2-poder-legislativo/seccion-1-eleccion-instalacion-congreso/articulo-56-camara-senadores>

Artículo 89. Facultades y obligaciones del presidente. (s/f). *Constitucionpolitica.mx*. Recuperado el 30 de marzo de 2023, de <https://www.constitucionpolitica.mx/titulo-3-division-poderes/capitulo-3-poder-ejecutivo/articulo-89-facultades-obligaciones-presidente>

Blanco, J. C. (2016, 11 de junio). *Servidores públicos en México*. Enciclopedia Jurídica Online. <https://mexico.leyderecho.org/servidores-publicos/>

Chudnovsky, M. (2017). La tensión entre mérito y confianza en la Alta Dirección Pública de América Latina. *Reforma y Democracia*, (69), 5–40. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357559199001>

Constitución Política de México - Artículo 81. Elección del presidente. (s/f). *Constitucionpolitica.mx*. Recuperado el 30 de marzo de 2023, de <https://www.constitucionpolitica.mx/titulo-3-division-poderes/capitulo-3-poder-ejecutivo/articulo-81-eleccion-presidente>

De Educación Pública, Secretaría. (s/f). *Obligaciones de los servidores públicos*. gob.mx. Recuperado el 21 de marzo de 2023, de <https://www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/obligaciones-de-los-servidores-publicos?state=published>

De Diputados, Cámara, Congreso de la Unión. (s/f). *Ley General de Responsabilidades Administrativas*. Gob.mx. Recuperado el 29 de marzo de 2023, de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf>

González, F. (2022, 7 de septiembre). Abuso de autoridad y cohecho, entre los delitos que más cometen funcionarios veracruzanos. *Diario de Xalapa*. <https://www.diariodexalapa.com.mx/local/cuantos-funcionarios-de-veracruz-han-sido-denunciados-por-corrupcion-8853545.html>

Grindle, M. (2012). *Jobs for the boys: Patronage and the state in comparative perspective*. Harvard University Press.

Iacoviello, M., Llano, M., & Ramos, C. (2020). Alta dirección pública latinoamericana: Marchas y contramarchas. *Revista de Gestión Pública*, 6(2), 173–214. <https://doi.org/10.22370/rgp.2017.6.2.2207>

Jellinek, G. (2000). *Teoría general del Estado* (2.^a ed.). Fondo de Cultura Económica.

Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. (2003). Última reforma DOF 09-01-2006. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSC.pdf>

Maquiavelo, N. (2010). *El príncipe*. Signo Editorial.

Martínez Puón, R. (2011). *Directivos versus políticos: La importancia de la función directiva en las administraciones públicas*. Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos.

Metodología y escalas de calificación, evaluación de la experiencia y valoración del mérito. (s/f). Secretaría de la Función Pública, Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera. <https://www.profedet.gob.mx/Profedet/spc/convocatorias/metodologiaem.pdf>

- Mellán, J. L. (1994). El servicio público en el derecho actual. *Revista de Derecho Administrativo*, (15).
- Muñoz, J. R.-A., & Carballal, A. F. (2018). *La buena administración del urbanismo: Principios y realidades jurídicas*. INAP.
- Panamá, C. I. (2020). Carta Iberoamericana de los derechos y deberes del ciudadano en relación con la administración pública. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 70(276-2), 829. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2020.276-2.75214>
- Passerin d'Entreves, A. (2001). *La noción de Estado: Una introducción a la teoría política* (1.^a ed.). Ariel.
- Ramos, C., & Scrollini, F. (2013). Los nuevos acuerdos entre políticos y servidores públicos en la Alta Dirección Pública en Chile y Uruguay. *Revista Uruguaya de Ciencia Política*, 22(1), 11-36.

ÉTICA Y TOMA DE DECISIONES: UN ANÁLISIS DE LA CONDUCTA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS





Ética y toma de decisiones: Un análisis de la conducta de los servidores públicos

Keyla Yaret Medina Zamudio¹

Omar Altamirano Vásquez²

Sumario

I. Introducción II. Metodología III. La ética en el servicio público y en la toma de decisiones III.I Importancia IV. Problemas fundamentales para la toma de decisiones públicas. V. Conclusiones. VI. Fuentes de Consulta.

Resumen

El presente artículo tiene la intención de dar a conocer algunos puntos importantes sobre la ausencia de la ética en la vida del servidor público y cómo esto puede repercutir en la toma de decisiones de los mismos. Actualmente, se sabe que la sociedad, y sobre todo la más vulnerable, es la que vive más de cerca los estragos de la mala administración que durante años han llevado a cabo los gobernantes de este país. Aunque muchos gobiernos pregonan la honestidad y el buen actuar, no solo basta con eso, pues lamentablemente, aunque se han implementado estrategias para evitar esta situación, basta con decir que aún no son suficientes para llegar a combatir la ausencia de ética en los servidores públicos tomadores de decisiones. Lamentablemente, se puede concluir que la mayoría de los ciudadanos que ocupan un cargo público tienen deficiencias en cuanto a valores morales se refiere, esto como resultado de una mala educación tanto en casa como en la escuela.

Abstract

This article intends to publicize some points important about the absence of ethics in the life of public servants and how this can affect their decision-making.

¹ Maestrante en Administración Pública por el Colegio de Veracruz. Egresada de la Licenciatura en Administración de Negocios Internacionales, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la UV.

² Maestrante en Administración Pública por el Colegio de Veracruz. Egresado de la Licenciatura en Administración, de la Facultad de Contaduría y Administración de la UV.

Currently it is known that society, and especially the most vulnerable, is the one that lives closest to the ravages of mismanagement that the rulers of this Country have carried out for years. Although the governments preaches honesty and good behavior, that is not enough, unfortunately, and although strategies have been implemented to avoid this situation, suffice it to say that they are still not enough to combat the lack of ethics in decision-making public servants. Unfortunately, it can be concluded that the majority of citizens who hold public office have deficiencies in terms of moral values, this as a result of poor education both at home and at school.

Palabras clave

Ética, servicio público, toma de decisiones.

Keywords

Ethics, service public, decision-making.

1. Introducción

La ética es un término que se aplica desde los primeros años de vida del ser humano: primero, lo que como padres te enseñan desde casa, y segundo, lo que te enseñan en la escuela. Entonces, desde que vas creciendo tienes la oportunidad de ir conociendo lo que está bien y lo que está mal. Si bien es cierto que es subjetivo, hay situaciones en las que este término se convierte en algo objetivo, pues al decir “no matarás”, “no robarás”, no es algo que esté bien para unos y para otros no; en realidad, es algo incorrecto para toda la humanidad. Aparte, son principios religiosos y mandatos de Dios, los cuales en este caso no entran en comentario ni mucho menos en discusión, pues este trabajo se basa en un punto de vista social, económico, político, etc.

Ahora bien, respecto al tema de la ética en el servicio público y en la toma de decisiones, así como su importancia, se comenta acerca de lo vitalicio que es este principio para desarrollar estrategias que resulten benéficas para la sociedad en general, sobre todo para quienes ocupan cargos en los que sea necesario mirar hacia el presente y el futuro. Es decir, se requiere un servidor público comprometido, que sea capaz de ser agente de cambio, quien pueda desempeñar sus funciones con honestidad, lealtad y transparencia. Dentro de este subtema se podrán encontrar algunas citas que nos ayudarán a acercarnos un poco más a esclarecer la importancia de la ética en la toma de decisiones de los servidores públicos.

Así, y continuando con el tema de relevancia del presente artículo, se mencionan algunas referencias sobre las consecuencias que pueden traer los malos actos administrativos, mismos que al día de hoy, y a pesar de existir, se dejan de lado, pues son muy pocos los que realmente “están pagando por sus acciones”. Tristemente, vivimos en un país en el que, a pesar de contar con

leyes y normas que rigen los comportamientos de todo servidor público, estas no se aplican, pues al final del día las cuestiones y razones políticas lo impiden. Para finalizar, se da una conclusión, la cual trata básicamente de realizar una introspección muy personal para cambiar el rumbo de este país.

II. Metodología

El objetivo principal de este artículo es identificar los principales efectos de la ausencia de ética en la toma de decisiones de los servidores públicos que se encuentran desempeñando un cargo en la administración pública estatal. La razón fundamental de este artículo documental se debe a la necesidad de que nuestros servidores públicos y funcionarios del gobierno en México realicen acciones en beneficio del pueblo y la sociedad a la que sirven, al contrario de lo que se ha venido manejando en muchos casos, pues muchas personas ocupan cargos para los cuales no están capacitadas, afectando directamente los intereses sociales, los cuales son el primer nivel de atención en el servicio público.

Desde un enfoque cualitativo, se identifican los diversos factores de atención en las dependencias y órganos de gobierno, como son los programas anticorrupción, los códigos de ética, reglamentos internos, supervisión del actuar del servidor público, contralorías, direcciones de transparencia, organismos de fiscalización, entre otros, englobándolos de manera general mediante la investigación y consulta de páginas web, artículos de opinión, autores, leyes y reglamentos gubernamentales.

Uno de los principales problemas por los cuales no se lleva a cabo una correcta toma de decisiones, acompañada de una influencia ética en los servidores públicos, y haciendo un enfoque personal, proviene desde su educación básica. También, de manera organizacional, resulta difícil controlar las decisiones de todas las personas que tienen un nivel de autoridad en el servicio público. La propuesta para resolver esta problemática radica en promover y fomentar una educación de calidad, donde las personas tengan esa formación compuesta por valores y empatía hacia la sociedad en la que están destinadas a convivir. Por otra parte, es necesario identificar los principales sesgos en la toma de decisiones de nuestros servidores y representantes, para que, a partir de ellos, se puedan proponer planes de acción en los distintos niveles de gobierno, considerando todos los factores que entran en juego.

III. La ética en el servicio público y en la toma de decisiones

Si bien la mayoría de los mexicanos tiene una idea muy genérica de lo que la ética significa en la vida diaria, y es que esta es una palabra que desde temprana edad te enseñan en los primeros niveles educativos, no basta con solo saber que es un concepto que implica más allá del bien y del mal, y de la felicidad del hombre como ser racional que actúa en libertad (Corrales, 1993). Sino que en el ámbito del servicio público, y de acuerdo con Manuel Vilorio Mendieta

(2020), es una de las principales fuerzas que mueven al ser humano a obrar. Un importante mecanismo de control de la arbitrariedad en el uso del poder público, un factor vital para la creación y mantenimiento de la confianza en la administración y sus instituciones (Washington & Armstrong, 1997).

Para efectos de este artículo, se define servicio público como aquello vinculado a toda la comunidad y que, por lo tanto, suele ser gestionado o administrado por el Estado. Actividad técnica, directa o indirecta, de la administración pública activa o autorizada a los particulares, que ha sido creada y controlada para asegurar —de una manera permanente, regular, continua y sin propósitos de lucro— la satisfacción de una necesidad colectiva de interés general, sujeta a un régimen especial de derecho público (Serra, 2003).

Ahora bien, dentro de la administración pública se encuentran los servidores públicos: personas que brindan un servicio de utilidad social. Esto quiere decir que aquello que realizan beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas (más allá del salario que pueda percibir el sujeto por este trabajo) (Pérez, 2021), quienes, para la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 108, se señalan como los representantes de elección popular, los miembros del poder judicial de la federación, los funcionarios y empleados, y en general toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública federal.

Según el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, la ética pública se define como una disciplina basada en normas de conducta que se fundamentan en el deber público y que busca, en toda decisión y acción, la prevalencia del bienestar de la sociedad en coordinación con los objetivos del Estado mexicano, de los entes públicos y de la responsabilidad de la persona ante estos (Gobierno de México, 2019). En este orden de ideas, el Código de Ética reúne los principios, valores y reglas de integridad que se consideran idóneos para construir un referente que pueda guiar el desempeño y conducta de las personas servidoras públicas en aras de la excelencia.

En conclusión, la falta de ética en el servicio público y en la toma de decisiones de los servidores públicos representa un desafío significativo que podría comprometer la integridad y eficacia de las instituciones gubernamentales. Y en México resulta realmente preocupante la aplicación de esta en la vida de todo aquel que ocupa un cargo dentro de la administración pública, pues de acuerdo con el Índice de Percepción de la Corrupción en América Latina y el Caribe en 2022 (Statista Research Department, 2023), México obtuvo 31 puntos, ubicándose en el lugar 126 de 180 países evaluados. Cabe mencionar que este instrumento es un indicador que refleja los puntajes obtenidos por cada país en áreas tales como sobornos a funcionarios públicos, sobornos en la contratación pública, malversación de fondos públicos y eficacia de los esfuerzos anticorrupción de los gobiernos.

III.1 Importancia

Como se ha visto, en el punto anterior ya se indagó un poco acerca de lo que es la ética en el servicio público y su fin último, lo cual nos sirve como sustento para poder profundizar un poco más sobre el tema en comento. Si bien ya se tiene conocimiento de que la ética en el servicio público ayudará a tomar decisiones fundamentadas sobre lo correcto y lo incorrecto, aquellas encaminadas a beneficiar a la sociedad, y no solo a eso, sino a todo un sistema de gobierno, ahora resulta relevante abundar un poco más sobre la importancia de esta disciplina en la vida de los servidores públicos tomadores de decisiones.

La toma de decisiones es el proceso que atraviesan las personas cuando deben elegir entre distintas opciones. Diariamente, cada individuo está ante situaciones en las que debe optar por algo, y esa decisión no siempre resulta simple. El proceso de toma de decisiones se activa cuando se presentan conflictos en diversos ámbitos de la vida a los que hay que encontrarles la mejor solución posible. (Editorial Etecé, 2021)

Para el proceso de toma de decisiones, podemos utilizar la siguiente referencia como guía.

El primer paso es conocer diversos puntos de vista sobre el problema a resolver. Tener reuniones con los directores implicados e incluso con el resto de empleados es fundamental. También hay que analizar el marco económico-legal en que nos encontramos, y para eso necesitamos información lo más completa posible. Eso sí, esta debe ser veraz, útil, relevante y consistente. Por tanto, si algo no te cuadra, es porque puede que no sea cierto. Además, si bien la experiencia o la creatividad son imprescindibles, la ciencia es tu aliada. En este caso, la estadística se convierte en tu mejor ayudante de campo. Hay que analizar datos, crear gráficos, tablas e informes y contrastar estos con otros similares. (Arias, 2020)

De acuerdo con Herrera (2005), para tomar decisiones con integridad hay que tener en cuenta los valores morales, las normas de conducta de la empresa y las normas legales. Asimismo, se debe tener en cuenta el futuro bienestar de la humanidad. Por eso se debe actuar de tal manera que las consecuencias y las acciones sean conciliables con el desarrollo integral de todos los hombres. Sobre todo, si se trata de un cargo público, donde la responsabilidad y el compromiso son aún mayores, pues de esas decisiones emanan situaciones que pueden tanto beneficiar como afectar a una determinada población. En pocas palabras, la ética debería conducir a las personas que se encuentran en la postura de tomar ejes importantes dentro del gobierno.

Al tomar una decisión, las personas pueden determinar y/o aprender a ser mejores o no, pero sobre todo a crecer como persona. En el caso de estudio que nos ocupa, se habla de ética profesional y laboral, donde es crucial, pues de esta manera se verán reflejadas situaciones que tienen que ver con lo profesional, principios y valores que llevarán al gobierno a tener un mejor

resultado, con condiciones de vida aptas para la sociedad y con un mejor funcionamiento. En general, este concepto es la base para todo camino correcto.

Ahora bien, es importante destacar que la aplicación de la ética inicia desde la correcta asignación de cargos en un gobierno. ¿Cómo puede el ciudadano exigir un efectivo desempeño de actividades, si ni siquiera él mismo es capaz de aplicar valores y principios dignos de su decisión? Si bien una persona puede ejercer o desarrollar su conocimiento con base en los valores inculcados desde casa, también resulta de gran relevancia llevar las riendas desde un ámbito de aplicación profesional, con conocimientos basados en un marco teórico de estudios previos.

Asimismo, la pregunta concreta a contestar: ¿Por qué es importante la ética en la toma de decisiones de los servidores públicos? Porque gracias a los principios y valores de cada persona, la decisión que elijas te llevará a tener un mejor municipio, estado e incluso país, porque las personas que ocupan mandos altos tienen la oportunidad de ser agentes de cambio, de poner el ejemplo, pero sobre todo, de aportar con un granito de arena y desde su trinchera coadyuvar para vivir en un mundo mejor, con oportunidades para todos y no solo para algunos, con una vida digna para quienes más lo necesitan.

Por otro lado, un tema que resulta importante destacar es la elección de los equipos de trabajo dentro de la administración pública estatal, quienes muchas veces son seleccionados en función de la amistad, de los niveles de estudio, de la capacidad de resolución, de la confianza y el compromiso al adquirir un puesto de toma de decisiones. Pues no hay que dejar de lado que estos tienen la responsabilidad de llevar por buen camino nuestro país y la oportunidad de poder mejorar el futuro o el rumbo de un estado o municipio, y por ende revertir las debilidades y amenazas que estén a su alcance para convertirlas en fortalezas y oportunidades para la sociedad.

Y es que si todas las personas servidoras públicas tuvieran la misma responsabilidad y el compromiso de trabajar por un fin, todo sería más fácil y se tendrían mejores resultados, mismos que se verían reflejados en un sector, por ejemplo, social, político, económico, etc. La ética es un elemento fundamental para poder desempeñarse con honestidad, transparencia y lealtad, si verdaderamente estás orgulloso de poder estar en un lugar donde puedas ayudar a cientos de miles de personas y ver cómo todo es posible si haces las cosas bien. Aunque no es menos cierto decir que el ciudadano también se encuentra involucrado en este hecho, pues ellos son capaces de exigir un buen gobierno y coadyuvar para el buen desarrollo.

De acuerdo con Torres (2017), un porcentaje de la sociedad tiene la percepción negativa y adversa del quehacer gubernamental debido a los problemas de corrupción, opacidad, arbitrariedad en la toma de decisiones, una deficiente cultura de rendición de cuentas y transparencia en el sector público. Todo ello repercute de manera sustantiva en la imagen y desempeño

de la Administración Pública, pues es cierto que la sociedad puede catalogar un mal gobierno, debido a la falta de acciones que buscan el bien común o que van de la mano con las políticas públicas de una administración.

IV. Problemas fundamentales para la toma de decisiones públicas

Entendiendo como sesgo en la toma de decisiones una discrepancia, ya sea en el criterio y juicio de su ética como servidor público (estos sesgos son consecuencia de las dudas constantes de los principios con los que el ser humano se desarrolla), será ideal comenzar hablando de los principios que rigen a cada servidor público. Aunque es sabido que la primera forma de educación moral que se recibe proviene desde casa, posteriormente continúa con una formación académica y, de ahí, puede variar, influyendo en el actuar ya sea de amigos, conocidos y familiares. Así también, es importante tener claros los principios y reconocer lo que es éticamente correcto de lo que no.

La toma de una decisión debe ser influenciada por una reflexión, donde se cuestione si lo que se está decidiendo es correcto y conlleva un beneficio o, al contrario, perjudica al prójimo. La mayoría de las veces esta reflexión nunca se lleva a cabo por los servidores públicos, pues basta con observar los desalentadores resultados de los gobiernos que han pasado por nuestro país, el cual se ha visto severamente afectado por las decisiones de sus mandatarios.

Una vez teniendo claro de dónde provienen los principios que nos rigen y que una toma de decisiones debe estar orientada en beneficio de, en este caso, la sociedad, ¿qué sigue? Si bien en el actuar social la responsabilidad es solamente nuestra, y el juicio que una persona hace es una decisión propia, es necesario regular estas decisiones mediante algún sistema que supervise la actuación de nuestras autoridades. Hablamos de un sistema eficaz que, de manera certera, localice los principales errores o incidencias fuera de lo correctamente administrativo, que nuestros servidores están obligados a realizar, y que, si bien este actuar debería provenir desde su educación como individuo, se les obligue a actuar de manera correcta y conforme a derecho, sin violentar los derechos humanos, tanto de los mismos funcionarios y servidores públicos como de la sociedad por la cual se encuentran en la encomienda que se les destinó.

Ahora bien, una de las principales repercusiones a las que se enfrentan los servidores públicos que incurren en faltas al Estado son las señaladas dentro del artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de las diversas disposiciones y normatividad vigente establecida, y aquellas que, aunado a eso, sean aplicables de acuerdo con el marco que los rija en su ámbito laboral. (CPEUM, 2022)

Asimismo, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos señala, dentro de su artículo 8, las obligaciones

inherentes que todo servidor público debe tener, las cuales se basan prácticamente en un correcto cumplimiento de deberes, sumándole transparencia, honestidad y legalidad, las cuales, al presentar un incumplimiento, se harán acreedores a los procedimientos y sanciones correspondientes. (LFRA, 2009)

Sumado a las múltiples sanciones que puedan existir por parte de la ley, los servidores públicos que recaen en ciertos actos ilícitos o que afecten en sí el funcionamiento de las instituciones y entorpezcan el desarrollo de estas, son reconocidos por su falta de responsabilidad, compromiso y lealtad, obteniendo con facilidad una mala reputación por parte de la sociedad y no solo de esta, sino también de todo su entorno laboral.

v. Conclusiones

La intención de este artículo fue, de manera breve y de forma general en México, mostrar una investigación realista en la que se asocian aspectos sociales, personales, profesionales y políticos con la ética en el servicio público. En donde dicho concepto se observa nulo ante la decisión de un servidor público, sobre todo si se trata de aspectos profesionales, en tanto se encuentren laborando en un ente que busca mejores oportunidades de vida para la ciudadanía en general. Analizar estos aspectos y comportamientos de los servidores públicos y entes públicos del país, para dar razón de ellos y también poner sobre la mesa posibles soluciones que ayuden a corregir estos problemas, reforzando el pensamiento de que una educación correcta y desde temprana edad es la clave para lograr un correcto actuar del servicio público en este país.

Sin duda, es necesario darle un giro al actuar de los servidores públicos de México. Esta solución se encuentra en las manos de todos como sociedad, así como de manera individual. La educación del mexicano, los principios que lo rigen y sus valores son algo en lo que se debe trabajar arduamente. Este es un problema que va en escalón, y de forma piramidal, donde mientras más herramientas tiene una persona para realizar acciones, más puede afectar a los demás, y es el caso donde los servidores públicos se vuelven acreedores a ciertos beneficios y ventajas cuando obtienen un poco de poder.

Por lo tanto, se debe regular ese actuar de las personas y también reforzar esa educación, donde las personas actúen bajo una reflexión previa y siempre buscando el bienestar para todos los mexicanos, aportando de esta manera para que, desde la trinchera de cada uno, se llegue a tener un mejor municipio, estado y país, con mejores oportunidades de vida para los niños, adultos y ancianos, sin dejar a nadie atrás ni a nadie afuera, porque en esta vida todos somos iguales y es de suma importancia que entre todos nos apoyemos para vivir en un mundo mejor, donde no existan desigualdades ni egos que permitan tomar ventaja de otros.

Finalmente, se proponen acciones para que, de manera periódica, se verifique si el personal está cumpliendo al 100 % con su deber, es decir, que

todas las normas que ya existen sean aplicadas, porque sucede que muchas veces el personal que labora en una dependencia ni siquiera conoce cuáles son los códigos de ética, por ejemplo, o la normatividad aplicable de acuerdo con sus funciones. Por otro lado, realizar encuestas con el personal asignado a los mismos centros de trabajo donde se pueda apreciar si realmente se están ejecutando acciones que beneficien a la sociedad en general o simplemente se pueda conocer si la persona que se encuentra en el cargo de toma de decisiones está desarrollando de manera correcta su trabajo.

vi. Fuentes de consulta

- Arias, E. R. (2020, abril 1). *Toma de decisiones*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/toma-de-decisiones.html>
- Corrales, A. B. (1993). *Ética profesional*. Universidad Estatal a Distancia.
- CPEUM. (2022, noviembre 18). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Editorial Etecé. (2021, agosto 5). *Toma de decisiones*. Concepto.de. <https://concepto.de/toma-de-decisiones/>
- Gobierno de México. (2019, abril 1). *Código de ética de los servidores públicos*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/asa/acciones-y-programas/codigo-de-etica-de-los-servidores-publicos>
- Herrera, H. M. (2005). *El marco ético de la responsabilidad social empresarial*. Pontificia Universidad Javeriana.
- LFRA. (2009, mayo 28). *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*. https://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_mex_anexo5.pdf
- Mendieta, M. V., & Sánchez, A. I. (2020). *Ética pública y buen gobierno*. Tecnos.
- Pérez, P. (2021, mayo 27). *Servidor público*. Definicion.de. <https://definicion.de/servidor-publico/>

- Serra, A. (2003). *Servicio público*. Diccionario Jurídico. <http://diccionariojuridico.mx/definicion/servicio-publico/>
- Statista Research Department. (2023, enero). *Índice de percepción de la corrupción en América Latina*. Statista. <https://es.statista.com/estadisticas/1073892/america-latina-indice-percepcion-corrupcion-pais/>
- Torres, E. O. (2017, septiembre–diciembre). *Percepciones sobre la administración pública en México*. INAP. <https://inap.mx/wp-content/uploads/2020/08/rap144.pdf>
- Transparencia Mexicana. (2023, enero 30). *Índice de percepción de la corrupción 2022*. Transparencia Mexicana. <https://www.tm.org.mx/ipc2022/>
- Washington, S., & Armstrong, E. (1997). *La ética en el servicio público*. Boletín Oficial del Estado.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SU ENTORNO RELIGIOSO Y ÉTICO EN MÉXICO





Administración pública y su entorno religioso y ético en México

Dalos Iván Rodríguez Petrone¹

Mónica Riaño Altrogge²

Sumario

I. Introducción II. Metodología III. Antecedentes históricos. IV. Política en México. v. Iglesia-Estado. VI. México ético. VII. Religión en México. VIII. Conclusiones. IX. Referencias.

Resumen

Este artículo aborda tres temas que no han estado muy relacionados en los últimos 70 años: la religión y la ética en la administración pública, así como sus definiciones y antecedentes históricos. Se recalcan detalles históricos importantes para entender y analizar el comportamiento político contemporáneo. La importancia del artículo radica en remarcar estos temas para todo aquel que participe directa o indirectamente en el servicio público del país.

Identificar los puntos débiles del país como objetivo es de suma importancia, ya que todos los habitantes son parte del mismo sistema que ha sido corrompido por años. Para reforzar, primero se necesita analizar cuál es el problema, y eso se busca en este artículo.

Abstract

This article proposes three topics not very related in the last 70 years: Religion and ethics in public administration. Is Highlighted historical details and definitions to analyze the contemporary political behavior. The importance of this article remark to all of you that be part of this system. It's necessary understand the blind spots of this problem to beef up as democracy.

¹ Maestrante en Administración Pública por El Colegio de Veracruz. Licenciado en Arquitectura por la Universidad Anáhuac México Norte. Actualmente Subdirector de Desarrollo Urbano del H. Ayuntamiento de Alvarado, Ver. y militante en el partido Verde Ecologista de México en el estado de Veracruz.

² Maestrante en Administración Pública por El Colegio de Veracruz. Licenciada en Psicología por la Universidad UVM Veracruz. Síndica actual del H. Ayuntamiento de Gutiérrez Zamora, Ver. y delegada distrital y miembro activo en el Partido Verde Ecologista de México.

Palabras clave

Religión, ética, administración pública.

Keywords

Religion, ethics, public administration.

1. Introducción

El presente artículo muestra cómo la administración pública en México es de suma importancia por toda la responsabilidad que conlleva para este país. Cada área, desde el presidente hasta los servidores de limpieza pública de cada municipio, tiene que tomar decisiones que impactan a gran parte de la población. “Todo Estado, independientemente de su nivel de desarrollo, requiere del establecimiento de una estructura organizacional eficaz y eficiente que le permita poner en marcha las acciones pertinentes para atender de manera oportuna las necesidades de su población” (Arias, 2013).

México es un país muy biodiverso, con muchas regiones de diferentes culturas que, a través de su historia, geografía y política, crean una potencia a nivel mundial en temas económicos, turísticos y de desarrollo. Surgen varias preguntas sobre por qué México está como está, cuál ha sido su falla y cómo se podrá componer.

El primer apartado de este artículo es un breve relato de lo que fue esta región muchos años antes del progreso. Como antecedentes históricos, se regresa desde la época prehispánica hasta el día de hoy. Brevemente se entiende una cultura mixta que ha sido corrompida con los años y no ha podido lograr controlar sus males. Se puede percibir de primera mano, con estos antecedentes históricos, una falta de ética. Y si hay una relación muy fuerte con el catolicismo, ¿por qué se nota la falta de aprendizaje que la religión predica?

En su segundo apartado, “Política en México”, se identifica el proceso político que ha seguido el país, algunos de sus gobernantes y cómo la gente participa en dicho proceso. Así también se podrá entender mejor cómo el propio sistema se ha visto envuelto en la corrupción.

Como en todo país, existen problemas internos que se han venido arrastrando desde hace más de 70 años. La política en México es y ha sido un medio de enriquecimiento para muchos funcionarios que han ejercido el poder, y esos delitos que se cometen diariamente han frenado el progreso y el desarrollo del país.

En su tercer apartado, “Iglesia vs Estado”, se da a conocer la fecha y el acontecimiento en que el gobierno se separa de la iglesia y por qué. Esto fue un punto clave en la historia del país, ya que configura el gobierno que hasta hoy sigue vigente: una república democrática.

Laicidad: Principio informador de las relaciones del Estado con las confesiones religiosas que garantiza un ámbito de separación y

mutuo respeto entre los planos y esferas de actuación propios de los poderes públicos y los propios de las Iglesias y confesiones. (RAE, 1978)

En el cuarto y quinto apartado de este artículo, se da a conocer y se profundiza en lo que la ética y la religión son y han sido para México. Se disponen preguntas que pueden ser beneficiosas para el entendimiento del mismo.

II. Metodología

El presente escrito atiende los aspectos metodológicos desde una perspectiva de carácter realista, en la que se identifican los aspectos sociales, jurídicos y culturales que repercuten en el entorno religioso y ético de la administración pública, y los resultados que se puedan identificar. Se recopilan y analizan datos para comprender, a través de antecedentes históricos, los temas que se proponen; se expresa la religión y la ética en torno a una perspectiva para la función pública.

III. Antecedentes históricos

Pensamos en México con la apariencia colonial que presentan sus ciudades, pero México fue más allá de eso. En la época mesoamericana, muchas culturas prehispánicas gobernaban esta región con tecnologías y sistemas poco vistos en otras culturas. Había astrónomos, arquitectos, escultores, agricultores y todo tipo de actividades. Muchas de esas actividades, o las más representativas, eran religiosas.

El gobierno casi monárquico de las culturas prehispánicas tenía creencias politeístas, venerando a dioses como el dios de la lluvia, del fuego, del agua y de animales, parecido a las creencias griegas. Lo que más les llamó la atención a los españoles en la conquista, además del oro y las piedras preciosas, eran los sacrificios que realizaban, por lo que fue necesaria la intervención de la Iglesia para su evangelización.

Después de la conquista, los españoles empezaron a tener hijos mestizos en Nueva España, hasta que los movimientos políticos mundiales y los acontecimientos regionales dieron el espacio y el tiempo para que México se independizara.

A partir de 1824 empieza el nuevo gobierno de una república democrática con la primera constitución, siendo esta la carta magna de nuestro régimen. En 1857, con las leyes de Reforma, se separa la Iglesia del Estado, teniendo un gobierno laico, libre y soberano.

Los liberales, encabezados por Juárez y Santos Degollado, se opusieron defendiendo la Constitución. Ignacio Comonfort, presidente de México que había jurado defender la Constitución de 1857, se adhirió al Plan de Tacubaya, en tanto que Benito Juárez, entonces presidente de la Suprema Corte de

Justicia, salvaguardó la Constitución vigente y se negó a colaborar con los conservadores. Como resultado de ello, estalló una sangrienta guerra de tres años, por lo que Comonfort ordenó que se le arrestara y se le mantuviera en prisión (Muñoz-Ledo, 2023).

Después de la Primera y Segunda Guerra Mundial, de 1900 a 1945, el país se consolidó gracias a los avances tecnológicos. Hace más de 70 años que el gobierno no ha realizado una labor tan grande como la reforma agraria de 1934 del expresidente Lázaro Cárdenas.

La Reforma Agraria fue una de las aspiraciones de la Revolución Mexicana, que tuvo como uno de sus principales objetivos repartir tierras a los campesinos a fin de otorgarles la posesión legal de su espacio de trabajo, para garantizar su seguridad alimentaria y autonomía de organización. (Senado, 2023)

Estos fragmentos de la historia de México se enlazan con el presente. Tanto la conquista y el catolicismo como las raíces prehispánicas han formado el sistema social y gubernamental que hoy se vive.

¿Qué elementos no han prosperado en el país? El fenómeno y/o efecto de la corrupción en estos últimos 70 años no ha permitido una planeación correcta del sistema político, crecimiento de ciudades y comunicaciones, aumento de la inseguridad y déficits en muchas áreas como la salud o la educación.

iv. Política en México

¿Cómo es el proceso político y dónde se encuentra la ética en la política? Uno de los negocios más prósperos de algunos políticos son los partidos políticos y el financiamiento que reciben anualmente. Mencionamos a los partidos políticos para entender las corrientes ideológicas que “persiguen” los candidatos abanderados y sus negociaciones. Ha habido elecciones con más de 10 candidatos de diferentes partidos, incluso sin estatutos. Esto representa el primer paso para llegar al poder de una manera más comprometida con el partido que con la ciudadanía. Esta perspectiva negativa es el comienzo de toda la pirámide muy realista de la imagen política en México.

La democracia es el poder del pueblo, y México celebra un sistema electoral sano; el establecimiento de casillas y todo su proceso es positivo hasta cierto punto. Las elecciones en los tres niveles de gobierno están corrompidas por el manejo y flujo de dinero de los partidos hacia la gente que más lo necesita, debido a la pobreza extrema que azota al país. Aquí se pierde la democracia y comienza la corrupción.

Como se leyó en los antecedentes históricos, México es un país donde la lucha por más de 200 años para conseguir una estabilidad democrática ha marcado el linaje político-electoral que hoy se vive internamente. A esto se suman una serie de elementos que afectan directa e indirectamente a la economía

y repercuten en la política mexicana: posición geográfica mundial, legado de la conquista europea o simplemente la cultura mexicana adaptada a los eventos del día a día.

La ética la encontramos en muchos elementos, al igual que podemos percibir la falta de ella en muchos comportamientos o situaciones que ocurren en el país. Esto es importante para analizar la ética en la administración pública y aterrizar estos daños. Actualmente, existen la carrera y posgrados en administración pública para cumplir con un perfil más enfocado al sistema gubernamental en México. En cambio, muchos administradores públicos y/o políticos no cumplen con el perfil ideal para sus puestos. Esto es un claro ejemplo de falta de ética en la administración pública.

Por otra parte, la Iglesia ha sido un fenómeno social tan importante que, aun separada del poder en México, sigue siendo pieza clave en los discursos políticos con fines electorales. En muchos temas actuales, como el aborto, donde la Iglesia manifiesta su postura, la política funciona como un contrapeso y/o aliado. La Iglesia representa un consuelo y una esperanza cuando la administración falla. Mucha violencia, ocasionada por la mala estrategia de seguridad y sus políticas, deja un dolor muy fuerte en la sociedad a través de los actos criminales.

Para finalizar esta investigación, más de 130 millones de mexicanos otorgan el poder a tres niveles de gobierno cada 3 y 6 años. Los partidos políticos generan un padrón electoral con votantes a través de sus ideologías políticas nacionales, y se acuerda un proceso electoral para elegir a los representantes voto por voto. De nuevo, es y ha sido muy común la compra de votos en cada elección para garantizar un asiento en la administración pública; son asientos muy disputados por la remuneración que reciben mensualmente.

Todo el proceso, hasta el final del mandato de cada funcionario público en cualquier sector, está conectado por muchos elementos que los unen con la sociedad: los valores universales y el comportamiento entre todos los habitantes, ya sean gobernantes o gobernados. La ética es esa conducta personal hacia los demás, donde se recogen los valores y principios, y se aplican en cada decisión que se toma. Como conclusión, es muy importante analizar la ética en un punto favorable para la ciudadanía desde la administración pública.

v. Iglesia - Estado

En esta cultura que proliferó la Iglesia con sus políticas de evangelización, existía una forma de gobierno monárquica en donde el rey —que en el año 1500 era Carlos I— controlaba el poder absoluto y era acreedor del derecho divino. Los reyes actuaban y podían ser juzgados solo por Dios. El derecho divino era algo común en los gobiernos pasados, y esta es su definición:

En el cristianismo europeo, el derecho divino de los reyes, derecho divino o el mandato de Dios, es una doctrina política y religiosa de la

legitimidad política de una monarquía. Se deriva de un marco metafísico específico en el que un monarca, antes de nacer, está predestinado a heredar la corona. (academia-lab, 2023)

Sabiendo esto, los primeros gobiernos eran totalmente creyentes en sus religiones y administradores a la vez. Seguro que alguien que no conoce la historia podría deducir que antes se gobernaba con más ética por ser un gobierno monárquico en alianza total con la religión. Lo cierto es que se cometían brutalidades y que ninguna religión hacía que fueran mejores representantes; al contrario, el absolutismo hacía que sus enemigos fuesen más incómodos. También se utilizaba el pretexto de la evangelización para conquistar nuevas tierras. La historia fue avanzando junto con sus tecnologías y nuevas carencias para la población en crecimiento. Las potencias mundiales fueron en busca de materias primas por muchos lugares del mundo.

En México se quedó impregnado muy bien el catolicismo en su población, pero tenía que ocurrir un cambio positivo para poder gobernar de mejor manera. México, al independizarse, ya no formaba parte de un gobierno monárquico sino de una república democrática y laica, y fue hasta el expresidente Benito Juárez que reformó y separó la Iglesia del Estado, estableciendo un Estado libre y soberano. En esta cita de la página del Gobierno de México se explica brevemente el suceso histórico: “Juárez promulgó las denominadas Leyes de Reforma, un conjunto de decretos emitidos entre 1859 y 1863 que tuvieron como objetivo consumir el proceso de separación de la Iglesia y el Estado.” (Gob. de México, 2023)

vi. México ético

¿Qué se necesita realmente para tener un gobierno que actúe con ética? Sin duda es un reto muy grande, pero no imposible. La corrupción se puede vencer y es cuestión de algunos años. Hoy todavía se respiran los muchos políticos de antaño que han saqueado este país y siguen en el poder. Bastaría con que una generación nueva, con más empatía, más ganas de vivir mejor y de darle a sus hijos una mejor calidad de vida, emprendiera un nuevo modelo político en México donde se pueda ejercer con dignidad, honor y justicia la administración pública.

Y es que la administración pública no solo es el poder ejecutivo; son los tres poderes, instituciones y órganos, donde más de 1,500,000 ciudadanos, según el INEGI, son servidores públicos, de los cuales se espera mucho en un país con muchos déficits.

Bien es cierto que todos los mexicanos somos parte de la misma maquinaria. No solo contamos con servidores públicos, sino también con una gran cantidad de mexicanos que salen a trabajar diariamente y pagan impuestos, los cuales deberían verse reflejados a lo largo del país. Pensar de esa

manera hace crecer las expectativas, ya que no todo lo carga un grupo reducido de personas: somos un reloj que, sin una pieza, ya no funcionan todas las demás. O así sería la mejor forma de analizar un sistema.

Vivir en sociedad y cumplir las expectativas de los demás es una tarea difícil de asumir cuando alguien empieza a estudiar desde la pubertad. Muchas cosas no tienen lógica y se encuentra un molde que se ajusta a una vida aburrida y complicada económicamente. Pero con el tiempo te das cuenta de lo importante que es, y que todo se refleja para que subsistamos, gocemos y tengamos las mismas oportunidades, siempre y cuando seas capaz de progresar como ser humano a través de los muchos filtros que te interpone este mismo sistema. Y entendiendo que ser una persona digna e íntegra habla de alguien que ha adquirido y puesto en práctica los valores y principios que toda la vida nos han intentado enseñar desde la escuela y desde casa.

La ciudad también es un sistema muy complejo, con muchos matices; hay personas que sufren de discapacidades, personas de diferentes clases socioeconómicas, culturas y razas. Para gobernar y ser administrador público en cualquier sector, se debería obtener alguna experiencia, una materia, un examen o una prueba que demuestre que esa persona está capacitada éticamente, con valores y principios, para que esa costumbre sea la guía de cada decisión dentro del servicio público. Así se conseguiría reducir la corrupción. La ética en México es, y debería ser, más profunda que en otros países por la gran diversidad cultural que tenemos, por la historia que hemos vivido y porque Dios iluminó así a la mayoría de los mexicanos, con ese amor a la familia, a la Iglesia, a la madre, al trabajo y a ser solidarios y buenas personas.

vii. Religión en México

La arquitectura colonial en México tiene un antecedente histórico en la conquista española, donde la Iglesia, al mando del virreinato, era el máximo poder en cada pueblo. Es por ello que la catedral, iglesia o capilla en el parque central o centro de la ciudad era el edificio más importante, al punto que las demás edificaciones no podían sobrepasar su altura. Estos edificios atestiguaban cada año la fiesta patronal, así como el resto de los eventos que la Iglesia celebra; esto trajo unión, esperanza y valores a las familias mexicanas desde el siglo xiv.

Algunos críticos mexicanos se han hecho la pregunta: ¿Qué sería de los mexicanos si los españoles no nos hubieran conquistado? Y es válido pensar en preservar el legado de las culturas mesoamericanas, por su relevancia histórica. Sin embargo se debe afrontar la realidad: el catolicismo llegó a México y hoy el 77% de la población es católica. (Rome Reports, 2017)

La pregunta que deberíamos plantear hoy, y la síntesis de este artículo, es: ¿Cómo ha influido la religión en la ética para la administración pública? Cada religión se basa en sus mandamientos, y los 10 mandamientos del catolicismo —que los comparte el judaísmo y otras religiones— piden la paz,

la tranquilidad y la práctica de muchos valores para que el ser humano pueda llevar una vida de fe, valores y principios, para vivir en sociedad y con Dios. Cabe mencionar que Dios puede ser el mismo que todas las religiones predicán hoy en la contemporaneidad, por medio de un hijo de Dios, un predicador o un vocero. (Opus Dei, 2023)

Ahora bien, la ética es un comportamiento humano o conducta que se dirige hacia el bien en todo sentido dentro de una sociedad. Esta conducta llamada ética no tiene una definición diferente entre religiones o culturas, sino que, al igual que los valores, es universal. Martin Grabmann dice:

Ética y religión son aspectos propios del ser humano que se complementan entre sí, dando como resultado las características y patrones personales del comportamiento del individuo, y se convierten en valores que favorecen a la persona, le dan prestigio o le sobreestiman frente a los demás. (Grabmann, 1948)

El catolicismo en México debería abonar y fortalecer la ética de cada individuo, al menos al 77 % de fieles, y eso contribuiría positivamente al desempeño en la administración pública de nuestro país, en el mejor de los escenarios.

Entonces, ¿cuál es el motivo por el cual hay tanta violencia y crímenes en el país? Lamentablemente, las cifras de pobreza extrema han marcado a la sociedad y la han orillado a formar parte del crimen organizado por necesidad. Asimismo, la ética y el verdadero valor de la enseñanza de Cristo en el catolicismo deben ir acompañados de estudios escolares básicos para procesar, entender, diferir u opinar sobre cualquier creencia, situación o información que se predique. Y la educación en México no está bien calificada.

De acuerdo con la ENAPE 2021, se estima que, de la población de 3 a 29 años no inscrita en el ciclo escolar 2021-2022 (22.3 millones), 19.4 millones no se inscribió tampoco en el ciclo escolar anterior. De esta cantidad, se identificó que 1.8 millones de personas (9.5 %) nunca habían asistido a la escuela. El mayor porcentaje se concentra en el grupo de 3 a 5 años, con 83.5 % (1.5 millones). (INEGI, 2021)

VIII. Conclusiones

En México urge una recomposición educativa en la transición generacional e intentar cambiar el modelo del sistema gubernamental para que empiece a tener más sentido honorífico y menos económico. Asimismo, es necesario tener filtros de inicio para que la administración pública no esté más auditada, sino que sea más humanista e integral. La fe y la ética deben verse reflejadas en la administración pública, poniendo por delante la humanidad, los valores, los principios y las convicciones de cada servidor y funcionario público.

IX. Fuentes de consulta

- Academia Lab. (s.f.). *Derecho divino de los reyes*. Academia Lab. <https://academia-lab.com/enciclopedia/derecho-divino-de-los-reyes/>
- Arias Blanco, Á. T. (2013). *El modelo actual de la administración pública en México: Retos y oportunidades para su modernización* [Proyecto de investigación aplicada]. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM).
- Gobierno de México. (s.f.). *Benito Juárez, benemérito fundador del Estado laico*. <https://www.gob.mx/cultura/articulos/benito-juarez-benemerito-fundador-del-estado-laico>
- Grabmann, M. (1948). *La filosofía de la cultura*. Editorial Poblet. <https://www.scielo.br/j/reben/a/czs78DpghKDbty7hBQjpyPF/?lang=es>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). *Encuesta Nacional para la Medición del Impacto COVID-19 en la Educación (ENAPE) 2021*. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/ENAPE/ENAPE2021.pdf>
- Muñoz Ledo Rábago, J. J. (s.f.). *Las Leyes de Reforma: Su trascendencia*. Universidad La Sallista Benavente. http://www.anfade.org.mx/docs/ponencias/LEYES_DE_REFORMA_SU_TRASCENDENCIA.pdf
- Opus Dei. (s.f.). *Los diez mandamientos de la ley de Dios y de la Iglesia*. <https://opusdei.org/es/article/diez-mandamientos-ley-dios-iglesia-biblia-evangelio-preguntas-respuestas/>
- Real Academia Española (RAE). (1978). *Laicidad*. <https://dpej.rae.es/lema/laicidad#:~:text=1.,de%20las%20Iglesias%20y%20confesiones>
- Rome Reports. (2019, agosto 17). *Estos son los 5 países con mayor número de católicos*. <https://www.romereports.com/2019/08/17/estos-son-los-5-paises-con-mayor-numero-de-catolicos/>

ÉTICA Y VALORES EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS





Ética y valores en los servidores públicos

Laura Lorena Torres Delgado¹

Mirell Vargas Yobal²

Sumario

I. Introducción II. Metodología III. Marco conceptual de la ética profesional IV. Valores y ética en los servidores públicos. V. Como influye la ética en la toma de decisiones. VI. Códigos profesionales de ética y conducta. VII. Conclusiones. VIII. Referencias.

Resumen

Este artículo tiene como propósito reflexionar sobre lo fundamental que es la ética en la formación de los servidores públicos, ya que es una disciplina que guía y orienta a las personas, en la cual también se ven reflejados los valores, mismos que demuestran la personalidad de cada persona, considerándolos como negativos o positivos. Es por ello que el funcionario debe tener claro que, tiene la responsabilidad de trabajar por el bien común y no para satisfacer intereses personales, pues las acciones que realice se verán reflejadas en su entorno. Por ejemplo, si un funcionario llega a cometer un acto de corrupción, como el cobro por realizar algún trámite, un desvío de recursos, etc., esto afectará su moral y sus valores; por lo tanto, estará contribuyendo a marcar aún más la desigualdad social que existe en nuestro país.

Abstract

The purpose of this article is to reflect on how fundamental ethics is in the training of public servants, since it is a discipline that guides and guides each person, in which the values that demonstrate the personality of each person are also reflected. one of us, considering it as negative or positive; That is why public officials must

¹ Maestrante en Administración Pública por El Colegio de Veracruz. Egresada de la facultad de Administración de la Universidad Veracruzana.

² Maestrante en Administración Pública por El Colegio de Veracruz. Egresada de la Licenciatura en Ciencias Administrativa, de la Universidad Hispanoamericana de Altos Estudios.

be clear that they have the responsibility of working for the common good and not to satisfy their own interests, since the actions they take or do will be reflected in their municipality, state or country. An example, if an official commits a case of corruption, such as charging for carrying out a procedure, a diversion of resources, etc. This will be affecting apart from their morals, their values; it will contribute to further mark the social inequality that exists in our country.

Palabras clave

Ética profesional, valores éticos, ética moral, códigos de ética y corrupción en el sector público.

Keywords

Professional ethics, ethical values, moral ethics, codes of ethics and corruption in the public sector.

i. Introducción

“La ética es una disciplina de la filosofía que estudia el comportamiento humano y su relación con las nociones del bien y del mal, los preceptos morales, el deber, la felicidad y el bienestar común”. (Zita, A., 2019). Dicha disciplina debe emplearse en el ámbito público y en el privado. El presente artículo se centra en el sector público, en la importancia que esta tiene para el actuar de cada servidor público, así como lo establece la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos en su artículo 47: “con honestidad, honradez, imparcialidad, justicia, transparencia, generosidad, respeto y liderazgo” (LFRASP, 2009).

De igual manera, abordaremos distintos temas en donde comprenderemos cómo los valores se relacionan con la ética, llamados así “valores éticos”. Cabe resaltar que estos son fundamentales para nuestra sociedad, pues en ellos se ve reflejada “la libertad, justicia, respeto, responsabilidad y honestidad” (Hernández, 2023). Así como los valores, también existen los códigos profesionales de ética y conducta, en los que se establece un conjunto de principios, misión y valores de cada dependencia o institución. Estos lineamientos son la base para la toma de decisiones de los servidores, en beneficio de la sociedad.

ii. Metodología

En el presente trabajo de investigación se parte desde un enfoque cualitativo, en donde se fijarán los aspectos más importantes que todo servidor público debe poseer al momento de ocupar un lugar en el ámbito de gobierno. Su título, “La ética y los valores en la formación de los servidores públicos”, se refiere a la ética como tema principal y lo que de ella se deriva, que son los valores y sus códigos, considerados pieza fundamental para la toma de decisiones en cada gobierno.

Este trabajo está encaminado a resolver la gran problemática de corrupción que existe en el país por parte de los funcionarios públicos. Es por ello que se busca analizar este dilema mediante la comprensión de los problemas y consecuencias de cada uno de ellos desde su aspecto teórico. Asimismo, abarca distintos temas relacionados con la ética, llamados “valores éticos”, los cuales, como ya se ha mencionado, son fundamentales para nuestra sociedad.

III. Marco conceptual de la ética profesional

El marco teórico-conceptual establece los fundamentos teóricos y conceptuales que sustentan y contextualizan el problema de investigación. Este componente es esencial para proporcionar una comprensión clara de las teorías, conceptos y enfoques que guiarán la interpretación y el análisis de los resultados obtenidos. Esto con el fin de promover y fortalecer la necesidad de los valores éticos entre los servidores públicos, así como abordar las teorías éticas, opiniones afines con la administración pública y conocer enfoques definidos que se aplican al contexto mexicano, partiendo de los proyectos de valores y ética en los servidores públicos.

Ética en la administración pública mexicana: en el contexto mexicano, la ética en la administración pública ha sido abordada por destacados pensadores y académicos nacionales. Se explorarán obras de autores como Luis F. Aguilar Villanueva y su enfoque en la “Democracia, gobernabilidad y gobernanza”, analizando cómo la ética impacta en la eficiencia y legitimidad de las instituciones gubernamentales en México, así como la ingobernabilidad y resistencia de las sociedades ante actos de corrupción. Como se señala a continuación:

Las causas que desde la sociedad originan y hacen crecer las probabilidades del desgobierno son la indisposición de grupos, personas y localidades a obedecer leyes, a respetar los derechos de los demás socios, a cuidar los intereses y bienes públicos, a organizarse y solidarizarse, a desarrollar sus capacidades productivas y cognoscitivas, a responsabilizarse de sus cuestiones privadas, a su anomia e incivilidad, etcétera. Por otro lado, desde el ámbito gubernamental, las arbitrariedades, corrupción, incapacidades, incompetencias, ineficiencias e inacción de los gobiernos son las causas que propician desgobierno y provocan recesión económica, desigualdad, anomia, conflicto y violencia social.” (Aguilar, L., 2020, p. 36)

Este autor será utilizado por la fuerte demanda de sus libros y consultas. Para este trabajo se toma de referencia su libro antes mencionado, publicado por el INE, institución considerada confiable por su autonomía, transparencia en procesos electorales, regulación del financiamiento político, protección de datos, participación ciudadana, énfasis en integridad electoral y rendición de cuentas. Estos factores refuerzan su compromiso con la

imparcialidad y la legalidad, consolidando la confianza en su papel fundamental en la democracia mexicana, así como en este trabajo.

“Basado en la definición de ética profesional, la palabra ‘ética’ deriva del griego antiguo *ethos*, que significa carácter, comportamiento, costumbre” (Francia, 2021). Esto se relaciona con las normas y valores que favorecen el proceso de las acciones que desempeñan los profesionales dentro de una organización, así como con los patrones éticos que deben seguirse dentro del ambiente laboral.

“La ética es la ciencia que se encarga de estudiar la conducta del ser humano bajo normas que apoyan a la armonía social” (Zita, A., 2019). La ética dentro del ámbito laboral es esencial en el ascenso de los individuos, quienes deben desenvolverse de la mejor manera posible en la “práctica de valores como el respeto, la igualdad, la equidad de género, el liderazgo, ser cooperativos, etc.” (G.O.E., 2019).

La responsabilidad es esencial cuando hablamos de ética profesional. Cada persona debe desenvolverse de manera técnica. Si bien es cierto que suelen existir conflictos entre lo profesional y lo personal —es decir, existe polémica entre lo que se pide y lo que se hace dentro de una organización—, es preciso asumir lo aprendido y no olvidar los valores inculcados.

Dentro de la ética profesional podemos encontrar algunas características de gran importancia, tales como: “valores de una profesión u organización; códigos de ética; no implica coerción; se basa en derechos y deberes” (Zita, A., 2019). Son vitales para el desarrollo del profesionista dentro del ámbito laboral, como lo es el respeto por los valores, la moral y la conducta.

Cuando existe ética entre los trabajadores y los jefes dentro de una empresa, así como en el ambiente que los rodea, estos trabajan con mayor confianza, con gusto, con ánimo; se desarrollan sin problemas, su productividad aumenta y esto los lleva a lograr sus metas, a laborar y rendir mejor dentro del área de trabajo.

Tipos de ética profesional. Según *Ética profesional*, Editorial Etecé (2020):

- **Ética profesional del abogado:** en la abogacía se ponen en práctica valores fundamentales como la justicia, la honestidad, la lealtad, la diligencia y el secreto profesional.
- **Ética profesional del docente:** es de suma importancia desarrollar principios éticos, ya que poseen una gran responsabilidad social de transmitirlos a los demás.
- **Ética profesional del psicólogo:** estos profesionales cuentan con sus propios códigos éticos ante el manejo de su trabajo. Algunos valores propios de su labor son la confidencialidad, la responsabilidad y la honestidad entre profesional y paciente.

- **Ética profesional del administrador:** en la administración de empresas los valores éticos fundamentales son la lealtad, legalidad, diligencia y honestidad.
- **Ética profesional del periodista:** los profesionales de la comunicación deben trabajar en base a valores como la verdad, la precisión al brindar información, el respeto a los principios de la democracia, el pluralismo y la tolerancia.
- **Ética profesional del médico:** la deontología médica está regida por valores y comportamientos que todo profesional de la salud debe respetar.

iv. Valores y ética en los servidores públicos

En la actualidad, en México, la ética y los valores en el sector público se encuentran infravalorados, debido a que muchos servidores públicos han utilizado sus cargos para obtener beneficios personales o para favorecer a ciertos sectores, dejando al país con una gran desigualdad social. Abundan el abuso de autoridad, el nepotismo, el desvío de fondos, entre otras prácticas, producto de la ausencia de ética.

El ser humano tiene la habilidad de crear cosas buenas o malas. El actuar de cada individuo refleja los principios y valores que posee. Si sus acciones son buenas, serán correctas; pero si son malas, todo lo que conciba tendrá efectos negativos.

En el ámbito público, el gobierno realiza actividades conforme a los elementos que dispone. Estos se constituyen en relación con el lugar que le corresponde, considerando su historia, cultura y tradiciones. Asimismo, existen principios que motivan a hacer lo correcto o lo incorrecto: “en las constituciones existen principios políticos que hacen que las acciones de los gobernantes sean buenas o malas”. (CPEUM, 1857).

Hay tantas estructuras de gobierno como principios, no obstante, hay algunos más comunes. Según Bautista (2001):

Aristóteles, en su obra *Política*, muestra dos grupos de constituciones: las justas o primarias y las injustas o secundarias. Las constituciones justas miran por el interés de la comunidad, por el bien común de todas las partes que integran el Estado, por lo que son consideradas constituciones correctas. Mientras que en las constituciones injustas, los gobernantes tienen la mirada puesta en su provecho, a costa de la comunidad a la que representan. (p. 67)

El actuar de las personas, basado en sus principios y valores, responde de manera favorable o negativa a ciertas circunstancias que se presenten en su entorno, lo cual puede generar seguridad o inseguridad en el individuo y su comunidad. Cada país tiene su cultura, a pesar de que existan semejanzas entre muchos de ellos.

Dentro de la ética profesional, se enfatiza el respeto por los valores inculcados para el desarrollo laboral de cada ser humano. Cuando prevalece la ética entre los trabajadores y los líderes, así como en el entorno laboral en general, se promueve un ambiente de trabajo caracterizado por la confianza, el entusiasmo y la productividad. Este escenario facilita el logro de metas, un rendimiento óptimo y una relación positiva con la sociedad.

Es esencial tener presente que los servidores públicos y los profesionales deben arraigar firmemente sus principios y valores. Estos elementos guiarán su desempeño en funciones públicas, impulsando la excelencia e integridad en sus acciones, y contribuirán al progreso económico del país y su futuro.

v. Cómo influye la ética en la toma de decisiones

Tanto los valores como la ética se forman desde el seno familiar. Esto influye significativamente en la toma de decisiones tanto en el ámbito laboral como en el personal; son reglas que nos permiten discernir si lo que hacemos es correcto o no.

La ética es esencial en el desarrollo de los servidores públicos. En ella se hallan recursos para preparar la mente ante ciertas situaciones; forma el carácter y proporciona tranquilidad en la vida. A través de la ética, se gestionan acciones que indican qué se debe hacer y qué no, disipando dudas. Con ella, el ser humano ejerce sus habilidades de forma apropiada. Para quienes desempeñan funciones públicas, “la ética da sabiduría a sus mentes, entendimiento, prudencia y capacidad de juicio en la toma de decisiones”. (Bautista, 2001).

Por otro lado, la falta de ética y la participación en actividades corruptas por parte de los funcionarios públicos constituyen una de las principales causas de la pobreza y la desigualdad social. Así lo señala el abogado José Ugaz en su entrevista:

La corrupción está vinculada en su origen a la búsqueda de ganancias personales sin importar el bien común. Es un acto egoísta que implica la negación de la solidaridad y el interés comunitario. Como dice el profesor Klitgaard, es como el sida: no distingue edad, género, condición social ni raza, y es de muy difícil curación. Hoy distinguimos la Gran Corrupción de lo que podríamos denominar la “corrupción regular cotidiana”. Este nuevo fenómeno se caracteriza porque sus autores son personas con poder —económico o político—, moviliza ingentes cantidades de recursos (en estos tiempos cientos o miles de millones de dólares) y, como se comete generalmente en países subdesarrollados, tiene un impacto en los derechos humanos de vastos colectivos de personas, especialmente los más pobres. (Ugaz, J., 2016, p. 1)

vi. Códigos profesionales de ética y conducta

La ética es parte imprescindible en la vida profesional, ya que dentro de esta existen criterios que avalan un buen proceder de los servidores públicos.

“Los códigos de ética y conducta son una herramienta básica que busca homologar los principios, valores y pautas de comportamiento que se esperan de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones”. (ASF, p. 1).

El propósito del código de ética es reforzar y cuidar los valores y principios de los profesionales o servidores públicos en su actuar diario. Por otra parte, el código de conducta establece modelos o normas de comportamiento para los servidores públicos, bajo los cuales se mantienen vigilados por alguna autoridad. Los servidores públicos deben tomar en cuenta dichas normas de comportamiento al tomar decisiones en su desempeño laboral.

Figura 1. Los códigos de ética de los servidores públicos.



Fuente: Elaboración propia con datos tomados de Auditoría Superior de la Federación. Códigos de ética y conducta.

Figura 2. Los códigos de conducta de los servidores públicos.



Fuente: Elaboración propia con datos tomados de Auditoría Superior de la Federación. Códigos de ética y conducta.

Los códigos de ética y conducta son de suma importancia para el desempeño de los servidores públicos, ya que evitan la corrupción y las faltas legales, previenen conflictos entre los mismos empleados y con externos, y también ayudan a mejorar la imagen y reputación de las organizaciones. Asimismo, generan confianza entre los trabajadores, desarrollan el sentido de lealtad entre compañeros y promueven un mejor ambiente laboral. Esto atrae a personal mejor calificado, con valores éticos y un mayor rendimiento en el trabajo.

Asimismo, tienen el propósito de fortalecer el carácter de las personas servidoras públicas, promoviendo una cultura ética, desarrollando la integridad y la responsabilidad, guiando la conducta profesional con normas éticas claras, previniendo la corrupción, generando confianza ciudadana, mejorando la imagen institucional y asegurando el cumplimiento de las normativas, contribuyendo así al desarrollo integral de la administración pública. Es necesario seguir las normas de un código de ética no solo por compromiso con la integridad personal, sino también porque es esencial para construir relaciones confiables, proteger intereses, mantener la legitimidad y contribuir al bienestar general en el ámbito profesional y social.

vii. Conclusión

Hoy en día, es fundamental otorgarle a la ética un valor primordial y hacer de esta un requisito indispensable para quienes deseen ocupar un puesto en el ámbito público, ya que ellos serán los encargados de administrar los bienes y recursos que el Estado brinda a la sociedad mediante diferentes programas en desarrollo. Si los funcionarios públicos actúan de manera correcta en sus labores, se alcanzará un mejor desarrollo para la comunidad, y con ello se optimizarán los recursos para llevar a cabo proyectos que fomenten una mejor calidad de vida para la población.

De lo contrario, si estos incurrn en actos de corrupción, esta se convierte en una de las principales causas de la pobreza y, a su vez, de la desigualdad social, como lo menciona el abogado José Ugaz en su entrevista:

“La corrupción tiene dos tipos de impacto sobre la pobreza. Uno de ellos es el material, en términos de costo económico, y particularmente este se traduce en una privación de servicios básicos para los sectores más vulnerables de la sociedad. Es decir, para quienes están en situación de pobreza o pobreza extrema”.

Dicho en otras palabras, se habla visiblemente de un desvío de fondos. Si se hubiese aplicado debidamente el “presupuesto nacional”, se habrían implementado servicios para las personas más vulnerables en materia de salud, educación, alimentación, programas sociales, etc. “Cuando esos fondos se van a los bolsillos de los corruptos, evidentemente se perjudica el

financiamiento e impacta en los programas y áreas de prestación de servicios básicos, y eso tiene una consecuencia directa sobre los más pobres”. (Vázquez, 2019).

Para finalizar este artículo, debemos tener en claro que los servidores públicos y profesionistas deben tener bien arraigados sus principios y valores, ya que estos orientarán su desempeño en las funciones públicas con excelencia e integridad. Serán ellos quienes impulsen la economía del país y su futuro.

viii. Referencias

Aguilar, L. (2020). *Democracia, gobernabilidad y gobernanza. En Conferencias magistrales: Temas de la democracia*. Instituto Nacional Electoral (INE).

Auditoría Superior de la Federación. (s.f.). *Códigos de ética y conducta*. https://www.asf.gob.mx/uploads/179_sensibilizacion_en_materia_de_control_interno/6._codigo_de_etica.pdf

Bautista, O. (2001). *La ética en los servidores públicos*. Editorial de la Dirección de Difusión y Extensión Universitaria de la Universidad Pedagógica Nacional.

Cortina, A. (2013). *¿Para qué sirve realmente la ética?* Editorial Paidós.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1857). *Artículo 1º, capítulo 1º*. <https://www.diputados.gob.mx/leyesbiblio/pdf/cpeum.pdf>

Francia, G. (2021). Ética profesional. En *Concepto.de*. <https://concepto.de/etica-profesional/>

H. Congreso del Estado de Veracruz. (2019). *Código de ética de los servidores públicos*. <https://www.legisver.gob.mx/>

Hernández, G. (2021). Códigos de ética en el trabajo: ¿Por qué son importantes y qué deben contener? *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/codigos-de-etica-en-el-trabajo-por-que-son-importantes-y-que-deben-contener>

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. (2019). Última reforma publicada en el D.O.F. el 18 de julio de 2019. https://www.diputados.gob.mx/leyesbiblio/pdf/115_180716.pdf

Ronquillo, L. (2018). *Ética general y profesional* (2.^a ed.). Editorial Mar y Tierra. https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/%C3%89tica-general-y-profesional-DIGITAL_0.pdf

Significados.com. (s.f.). Ética. En F. Coelho, con revisión de A. Zita. <https://www.significados.com/etica/>

Vásquez, C. (2019, abril 8). La corrupción es una causa directa de la pobreza. *Cámara de Comercio de Lima*. https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r873_2/entrevista.pdf

CORRUPCIÓN EN LAS CONTRATACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA





Corrupción en las contrataciones de la Administración Pública

Nicolás Cruz Cruz¹

Yesenia Judith González Casiano²

Sumario

I. Introducción II. Metodología III. Concepto de corrupción, IV. Procedimiento de contratación pública, v. Problemática, delitos y sanciones VI. Conclusiones, VII. Referencias bibliográficas.

Resumen

El presente artículo tiene por objeto analizar el fenómeno de la corrupción en la administración gubernamental en los procesos de contratación por licitaciones de bienes y servicios.

Abstract

In this article the objective is to analyze the phenomenon of corruption of the government administration in the contracting processes for tenders of goods and services.

Palabras clave

Corrupción, contratación, administración pública.

Keywords

Corruption, hiring, public administration.

I. Introducción

Actualmente, hablar de corrupción en México es muy común y, como coloquialmente se dice, “hay mucha tela de dónde cortar” sobre dicho tema. La corrupción no solo existe en México, sino que se encuentra en todo el mundo

¹ Maestrante de Administración Pública por El Colegio de Veracruz, Licenciado en Contaduría, por la Universidad de Xalapa.

² Maestrante de Administración Pública por El Colegio de Veracruz, Licenciada en Economía por la Facultad de Economía de la Universidad Veracruzana U.V.

y se presenta de diversas maneras, ya que es un fenómeno que ha existido a lo largo de diferentes épocas y contextos de la historia, pero que desafortunadamente ya se ha adherido a la estructura social, formando parte de la misma como algo “normal”.

En el presente artículo se expone, a grandes rasgos, el tema de la corrupción en contrataciones gubernamentales en la administración pública, puesto que sería muy ambicioso abarcar el tema desde diversas percepciones. Por tal motivo, este texto tiene como pregunta medular: ¿Cómo impacta la corrupción en los procesos de contrataciones públicas por licitaciones de bienes, obras o servicios gubernamentales en México? Esta no es una pregunta fácil de responder, ya que, honestamente, la corrupción en trámites y servicios gubernamentales en México se da abiertamente, y esto conllevaría no a un solo artículo, sino a varios.

De acuerdo con Transparencia Internacional, México (2023) se colocó en el lugar 126 de los 180 países evaluados en el Índice de Percepción de la Corrupción (CPI), con una calificación de 31 puntos (en una escala de 0 a 100, donde 100 sería la mejor calificación). El CPI es el ranking de corrupción más usado en el mundo y define a la corrupción como el abuso del poder para beneficios privados que perjudican al conjunto. Es importante señalar que su función es calificar los niveles percibidos de corrupción en el sector público, basado en las opiniones de especialistas, analistas y empresarios.

Cabe mencionar que, en enero de 2021, Transparencia Internacional presentó el CPI basado en los datos del último semestre de 2020 y México se colocó en la posición 124. Pareciera que, conforme pasan los años, sube de puesto, de ahí que surjan diversos cuestionamientos al respecto: ¿Por qué se incrementa?, ¿Qué hacen nuestras autoridades al respecto?, ¿Cuál es la imagen que tiene nuestro país a nivel mundial?, ¿Cómo se administra el gobierno y de qué manera rinde cuentas?, ¿Cómo se llevan a cabo los procesos de licitaciones de bienes, obras o servicios?, ¿Qué papel juegan los servidores públicos en dicho proceso?, ¿La corrupción llegó a México para quedarse como una enfermedad?, ¿Qué se necesita hacer para que la corrupción disminuya en el proceso de licitaciones de bienes, obras o servicios? Por principio de cuentas, ubiquémonos en el tema de la corrupción en relación con las contrataciones públicas.

La Secretaría de la Función Pública del Gobierno de México (2023) señala que una licitación pública es un procedimiento administrativo que regula la contratación de bienes, obras o servicios a través de una convocatoria abierta. En este proceso, el Estado emite una declaración unilateral estableciendo las condiciones del contrato, permitiendo participar a cualquier interesado que cumpla con los requisitos establecidos y ofrezca las mejores condiciones en términos de calidad y costo. De este modo, la licitación pública fomenta la competencia entre los participantes para garantizar la mejor opción disponible.

En México, el Sistema Nacional Anticorrupción (SNA) busca luchar contra la corrupción mediante la transparencia y la rendición de cuentas, para fortalecer en los ciudadanos la confianza en las instituciones gubernamentales mediante la promoción de la legalidad y las buenas prácticas. El Diario Oficial de la Federación (DOF) dio a conocer, el 18 de julio de 2016, las leyes secundarias que sustentan al SNA y las acciones ejecutivas con el fin de prevenir la corrupción y evitar posibles conflictos de interés en los procesos de contratación pública en licitaciones por bienes, obras o servicios. A su vez, la Secretaría de la Función Pública (SFP) puso en marcha ocho acciones ejecutivas relacionadas con el protocolo de actuación de los servidores públicos en contrataciones públicas.

Sin embargo, aunque se cuenta con instituciones gubernamentales específicas para prevenir la corrupción y evitar conflictos de interés, nos encontramos con que estas no son funcionales en la práctica, ya que lamentablemente la falta de ética, responsabilidad, integridad y compromiso hacen que estas reformas constitucionales, leyes secundarias, acciones ejecutivas y códigos penales sean simplemente letras muertas en un documento.

Por lo tanto, aunque en nuestro país existan instituciones específicas y leyes establecidas con el objetivo de erradicar la corrupción, es claro que no logran cumplirlo o, en su defecto, mantener el CPI para que no se siga incrementando, pues cada vez esta se hace más evidente. Festinger (1959) menciona que la sociedad sufre de disonancia cognitiva, ya que, desde la teoría de la psicología social, las personas entramos en conflictos mentales cuando los comportamientos y creencias de una persona no concuerdan, es decir, las palabras no coinciden con las acciones.

De ahí el problema de la corrupción, ya que, desafortunadamente, nuestra sociedad carece de ética, normas y valores. Actualmente, la sociedad mexicana está en proceso de cambio y transformación, próxima a elegir presidente de la República, y es precisamente desde el discurso político donde se corrobora la disparidad entre palabras, acciones y la propia corrupción, ya que se habla de democracia, pero cuando se trata de tomar decisiones en relación con bienes, obras y servicios, no se toma en consideración la voz del pueblo.

Erradicar la corrupción resulta ser una utopía, más aún cuando esta pareciera estar posicionada en la punta del organigrama. Sin embargo, debemos recordar la importancia de la promoción de los principios de transparencia, eficiencia, honradez, responsabilidad, ética, integridad, entre otros, con el fin de disminuir la corrupción enfocada en los procesos de contrataciones públicas por licitaciones de bienes, obras o servicios gubernamentales, con el objetivo de dar un uso eficiente a los recursos públicos que son aportaciones de los ciudadanos y que deben ser invertidos en beneficio de los mismos.

II. Metodología

El presente estudio, de enfoque mixto, bajo un paradigma interpretativo con un alcance descriptivo, refiere que a través de la historia han surgido diversas corrientes de pensamiento que tratan de dar una posible respuesta al origen del conocimiento y, a su vez, han trazado diversas rutas en la búsqueda del mismo. Es por ello que surgen dos enfoques paradigmáticos en la investigación científica (cuantitativo y cualitativo), enfoques que emplean procesos cuidadosos, sistemáticos y empíricos, y que, de acuerdo con Hernández (2010), tienen fases similares que se relacionan entre sí, ya que usan la evaluación y observación de fenómenos, y señalan suposiciones o ideas que surgen de las mismas, por lo que el grado de fundamentación que poseen dichas suposiciones o ideas es analítico y respaldado tanto por la evaluación como por la observación.

Por lo tanto, el presente escrito, al ser de enfoque cualitativo-cuantitativo, conocido como enfoque mixto, es pertinente, ya que se puede relacionar con el paradigma hipotético-deductivo, empírico-analítico o positivista, al aplicar técnicas experimentales aleatorias, tests objetivos, análisis estadísticos multivariados, estudios de muestra, etc., generalmente aplicadas a las ciencias naturales. Este enfoque trata de explicar, predecir, controlar hechos y establecer leyes para regular los fenómenos.

En contraste, entre los métodos cualitativos, Hernández (2010) menciona la importancia de la etnografía, los estudios de caso, las entrevistas en profundidad y la observación participativa. Desde este enfoque se concibe la realidad como dinámica, múltiple, holística, construida y divergente. La finalidad del método cualitativo es comprender e interpretar la realidad, los significados de las personas, sus percepciones, intenciones y acciones.

Por lo tanto, al combinar ambos enfoques de investigación, se obtienen resultados con mejores fundamentos, se consiguen datos más significativos y la interpretación, explicación y descripción de la realidad analizada es veraz y oportuna. Asimismo, se presenta un corte normativo relativo en conformidad con la legislación actual, ya que la corrupción es una demanda ciudadana que tiene como objetivo consolidar la confianza de la sociedad en la honestidad del gobierno. De ahí que Linder y Guy (1991) afirmen que los estudios realistas intentan explicar la implementación de políticas de acuerdo con el contexto en donde ocurren los hechos; en este caso, será realista por cuanto a lo que ocurre de facto con la corrupción.

III. Corrupción

Zaíd (2019) menciona que la corrupción no es una característica negativa del sistema político mexicano, sino que es el sistema en sí, pues las prácticas políticas parten del ejercicio del poder, y este es la raíz de la problemática, ya que cuando se tiene poder se pierde el piso, y ahí surge la primacía de los intereses individuales, convirtiendo las gestiones oficiales en propiedad privada. Dicho

autor menciona que la corrupción no es una falla incidental en ciertos gobiernos de nuestro país, sino que ya forma parte de la esencia del viejo sistema político y resulta ser una enfermedad para nuestra democracia, tan solo pensarla desde el acompañamiento burocrático.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española (2014), el concepto de corrupción, del latín *corruptioōnis*, significa acción y efecto de corromper o corromperse; asimismo, refiere al deterioro de valores, usos o costumbres. Por lo tanto, en lo que respecta al ámbito político, Soriano (2011) menciona que la corrupción se define como todo abuso del poder público con el objeto de obtener gratificaciones de índole privada o beneficios políticos, entendiéndola como infracción de normas e incumplimientos de deberes impuestos por normas y leyes.

Ballesteros (2018), por su parte, señala que existen tres fases de corrupción en relación con el proceso de contratación pública en las licitaciones por bienes, obras o servicios que se dan día a día en nuestro país y que, a continuación, se describen:

- **Fase inicial:** surge con el propósito de realizar gastos superfluos y efectuar inversiones sin una justificación clara que beneficie a la ciudadanía.
- **Fase de adjudicación del contrato:** el servidor público no es imparcial en la selección de la oferta ganadora; esto es debido a la existencia de un soborno, algún conflicto de intereses o una comisión.
- **Fase de ejecución por contrato:** en esta, la corrupción puede darse de diversas formas; sin embargo, las más constantes son cuando el adjudicatario realiza un trabajo con una calidad más baja a la solicitada o cuando solicita prórrogas injustificadas para la entrega de los bienes, obras o servicios.

Es importante mencionar que hay acciones de corrupción no incluidas en el Código Penal, situación lamentable que demuestra que las prácticas sentidas y percibidas como corruptas por los ciudadanos no lo son así para la legislación penal, llevándonos a cuestionar la ambigüedad de la justicia aplicada en nuestro país.

De acuerdo con Morris (1992), la corrupción consiste en el uso indebido del poder público para obtener un beneficio privado, ya sea compartido o personal, de manera ilegal y sin considerar principios éticos, de honestidad o de legalidad, lo que genera un perjuicio patrimonial para el país. Desde tiempos remotos, la corrupción en México se ha identificado como un abuso de poder que tiene sus raíces en el ámbito político. Los aspirantes a cargos públicos presentan su compromiso de trabajar y servir a la ciudadanía a través de sus promesas de campaña, las cuales, con el tiempo, se transforman en la persecución de intereses personales y de su círculo cercano, siendo actualmente

parte de una cultura política en nuestro país, en donde todos prometen y no cumplen, y donde la ciudadanía mexicana ya se encuentra acostumbrada a dicho discurso.

La corrupción política es un fenómeno alarmante que, en México, se manifiesta como una cadena que comienza con los abundantes recursos económicos otorgados a los partidos políticos en su competencia por el poder. De acuerdo con el DOF (2023), en el acuerdo INE/CG493/2023 emitido por el Consejo General del Instituto Nacional Electoral, se estableció el financiamiento público para los partidos políticos nacionales y los gastos de campaña del conjunto de candidaturas independientes para el ejercicio de elecciones de 2024, donde se fijó la cifra de \$10,444,157,311.00 (diez mil cuatrocientos cuarenta y cuatro millones ciento cincuenta y siete mil trescientos once pesos en moneda nacional). Cantidad obtenida del financiamiento público, se señala que dicha cantidad es distribuida de manera proporcional entre los partidos de acuerdo con su número de militantes. ¿Cómo invierte cada partido político dichas cantidades?, ¿Es adecuado el uso que se da a ese financiamiento público?, ¿Qué tan sano es ver grandes cantidades de lonas con fotografías y frases que, una vez pasadas las elecciones, terminan en la basura?, ¿Los gastos presentados en sus informes son reales?

En la actualidad, México se encuentra inmerso en discursos electorales y promesas de transformación, con propuestas de cambio en el paradigma y la estructura social. No obstante, la realidad es innegable: la corrupción sigue presente y visible en el gobierno actual. A pesar de las reformas implementadas en sectores como el energético, hacendario, financiero, laboral, educativo y de transparencia, los resultados esperados no se han materializado. Por el contrario, han aumentado la corrupción, el desempleo, la pobreza, la violencia y la deserción escolar, además de un alza en los precios de la canasta básica, mayor inseguridad y escasez de insumos esenciales como medicamentos, gasolina, agua y electricidad.

Lo óptimo sería que los poderes de la Unión, dentro de sus competencias y estructura organizativa, desempeñaran sus funciones y obligaciones de manera efectiva para generar un ambiente de confianza que permita reducir y, eventualmente, eliminar la corrupción en los ámbitos federal, estatal y municipal. Esto facilitaría la posibilidad de ofrecer a la población mexicana una mejor calidad de vida.

Para ello, es importante iniciar desde la punta de la pirámide. Recordemos que la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (2012), en el artículo 1º, menciona que esta es de orden público y que reglamenta los artículos 74, fracción IV, 75, 126, 127 y 134 de la Constitución Política Mexicana en materia de programación, presupuesto, aprobación, ejercicio, control y evaluación de ingresos y egresos públicos federales, donde se manifiesta que los servidores públicos están obligados a usar dichos recursos

con base en criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas y equidad de género.

Asimismo, en su artículo 4º, señala que los gastos corrientes, pagos de pasivo de deuda pública, inversión física, financiera y responsabilidad patrimonial que ejecutan tanto el poder legislativo como el poder judicial, las dependencias, las entidades, los tribunales administrativos, la Procuraduría General de la República, los entes autónomos y la Presidencia de la República están obligados a rendir cuentas por la administración de los recursos públicos.

Sin embargo, escuchamos cifras durante cada informe de gobierno que resultan totalmente alejadas de nuestra realidad, e incluso es lamentable que los políticos que hablan de transparencia y austeridad no rindan cuentas sobre los gastos realizados en los proyectos que impactan el patrimonio cultural de nuestro país y directamente en la economía de los mexicanos, al dejar dichos proyectos sin término, pues no generan ganancia, sino todo lo contrario: gastan el erario público. ¿Serán acaso licitaciones públicas con el afán de gastar innecesariamente e invertir sin una justificación en beneficio del pueblo y solo llenar unos cuantos bolsillos?

IV. Procedimiento de contratación pública

Un proceso de contratación es el resultado de una licitación emitida por la administración pública, fundamentada en la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público (LAASSP), mediante una convocatoria libre en donde los interesados se presentan con sus propuestas en sobre cerrado, que posteriormente será abierto públicamente. Una vez analizadas las propuestas de los participantes, se elige la que asegure al Estado las mejores condiciones disponibles en cuanto a precio, calidad, financiamiento, oportunidad y demás circunstancias pertinentes.

Cada dependencia, por medio del Comité de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios, lleva a cabo los procesos de licitación para la contratación de bienes, obras o servicios, y es aquí donde los servidores públicos que lo integran —y que deben apegarse al artículo 29 de la LAASSP— se ven bajo la disyuntiva ética en la toma de decisiones debido al fenómeno de la corrupción, ya que, desafortunadamente, la obtención de dinero fácil y de beneficios hace que estos se vean involucrados en la mala praxis de dichos procesos de licitación.

Es importante señalar que, aunque la LAASSP es muy clara y precisa en relación con el proceso para realizar un contrato mediante una licitación de bienes, obras o servicios, e incluso señala las sanciones correspondientes, algunos de los servidores públicos no cuentan con responsabilidad, compromiso social, ética laboral y valores morales para realizar su trabajo de manera adecuada y comprometida, ya que permiten el desvío de recursos por compras de bienes, obras o servicios de mala calidad, que repercuten en el pueblo mexicano.

v. Problemática, delitos y sanciones

Bautista Bautista (2013) menciona que un gobierno justo debe partir de la ética para gobernar y contar con la idea de lo que es e implica un servicio, de modo que las tareas y actividades que realizan los servidores públicos deben estar orientadas a la satisfacción de la pluralidad de intereses de los miembros de la sociedad. Por lo tanto, el servidor público se debe a su comunidad, recordando que percibe un sueldo por su trabajo, pagado por la sociedad, y que, por ende, tiene una responsabilidad y un compromiso con ella.

Para Soriano (2011), un servidor no debe servir por servir, sino que su servicio debe ir enfocado en los principios éticos de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, con el objetivo de cumplir con sus obligaciones y, a su vez, ejercer sus derechos laborales. Cabe destacar que dicho autor manifiesta la importancia de la moral pública, en donde los participantes (políticos, gestores públicos, ciudadanos), que son quienes intervienen en los contratos por licitaciones de bienes, obras o servicios, deben evitar la corrupción mediante un comportamiento intachable o, en su defecto, denunciando los casos de corrupción.

Por otro lado, Arland (2002) también señala la importancia de establecer cimientos éticos en la política, ya que de esta forma se podrían recuperar los valores morales que permitirían, a su vez, un desarrollo humanista y una sana economía. Claro está que, para que se lleve a cabo, se requiere de un compromiso ético por parte de la ciudadanía, y esta acción, sin duda alguna, convertiría a México en un país con menos arbitrariedades, impunidades y corrupción.

Parte de la problemática que se sufre en los contratos por licitaciones de bienes, obras o servicios se deriva de la falta de ética de los servidores públicos. Bautista (2008) menciona que cuando se trata de asuntos de instituciones de gobierno, es un hecho que se debe hacer referencia a la ética aplicada por parte de los servidores públicos, entendiendo por estos a todas aquellas personas que ocupan un cargo público, ya sea por elección, oposición u otro medio, y que tienen una responsabilidad ante el Estado.

Por lo que se puede entender que las responsabilidades de un servidor público se traducen en actos concretos orientados hacia el interés común y/o de la ciudadanía. Para Bautista (2008), la ética pública se refiere a los actos humanos que son realizados por gobernantes y funcionarios públicos en el cumplimiento del deber. Destaca que los cargos y puestos que estos funcionarios tienen en las instituciones gubernamentales les permite también aprovechar su momento de poder para obtener beneficios para sí, sus familiares, amigos, compadres e incluso allegados que les apoyaron a llegar a los cargos en donde se encuentran. Por lo que no son conscientes de la ética y sus puestos laborales, sino que simplemente para ellos es una oportunidad de llenar sus bolsillos y olvidarse de su trabajo de servicio por y para el pueblo.

De acuerdo con la Constitución Política, en su artículo 103 se establece que el funcionario público no viene a servirse, viene a servir. La administración pública es un proceso en beneficio del pueblo. En la Carta Magna, implícitamente, se contempla la idea de servicio bajo códigos de ética pública, en donde el funcionario está al servicio de la ciudadanía y es su deber actuar con principios morales y éticos. El DOF (2022) menciona que, según el Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, en el punto XII, son aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos del ámbito federal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el desempeño de sus funciones dentro de un proceso de contratación, los servidores públicos deben seguir un procedimiento que comienza con la evaluación y viabilidad del contrato y concluye con su recepción conforme a las normas técnicas establecidas. Este proceso implica una serie de actos organizados legalmente con el propósito de adjudicar y ejecutar un contrato administrativo. No obstante, en la actualidad, las contrataciones públicas son susceptibles a la corrupción debido a la complejidad de sus procedimientos y la continua interacción entre el sector público y el privado.

Es importante señalar que la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos (2016), así como el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal (2019), en el punto XII, señalan las responsabilidades políticas y administrativas que deben mantener los servidores públicos, y que estos, al llevar a cabo alguna falta, pueden ser sancionados e incluso provocar la destitución y la inhabilitación de su desempeño en el cargo público.

Dicha ley, en su última modificación (2024), define de manera jurídica algunas actitudes que deben poseer los servidores públicos durante la prestación de sus servicios. Entre tales definiciones se localizan las obligaciones de mostrar con claridad el origen de sus ingresos y prestaciones, evitar negocios que entren en conflicto con la acción pública, prohibir el uso de los fondos públicos para la promoción política personal o hacer uso indebido de bienes y servicios a su cargo.

De acuerdo con el artículo 108 constitucional, esta ley es aplicable a los representantes de elección popular, a los miembros de los poderes Judicial y Federal, a los funcionarios y empleados, así como a los gobernadores de los estados, a los diputados de las legislaturas locales, magistrados de los tribunales superiores de justicia locales y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública federal, y a todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos federales.

Por lo que se menciona anteriormente, tenemos que la ley es aplicable para todos, incluyendo al o la presidente de la República Mexicana. Sin embargo, es importante cuestionar: ¿por qué el o la presidente de la República

Mexicana no rinde cuentas claras en relación con las inversiones realizadas en sus proyectos? Lamentablemente, la justicia de nuestro país deja mucho que desear, así como la aplicación de las mismas leyes, pues la impunidad y la corrupción pareciera que llegaron para quedarse. Incluso es triste ver que los delinquentes cobran piso a plena luz del día y los policías se hacen cargo de privar de la libertad a quien vende volovanes en una esquina, simple y sencillamente por no tener un permiso para vender. Otro claro ejemplo de corrupción es la aparición de la tía, esposa, sobrina, etc., en la nómina de una institución simplemente por ser parientes del jefe.

En cuanto a los contratos por licitaciones de bienes, obras y servicios, tenemos que no todos pueden participar en las convocatorias si no se encuentran empadronados en las instituciones que requieren de los servicios. Es de conocimiento público que las licitaciones son otorgadas al mejor postor, pero no por ser el que utilice materiales de primera calidad, un presupuesto en gastos justo o una obra entregada en tiempo y forma, sino al mejor postor en cuanto a, como coloquialmente se dice en nuestro país: quien dé la mejor mordida.

Ser corrupto implica traicionar tus valores éticos, y cualquier acto indebido debe ser sancionado. La ley debe aplicarse de manera equitativa para todos, ya que su propósito es mantener el orden. Por ello, ninguna persona, sin importar su cargo o posición, debería actuar arbitrariamente. El incumplimiento de la ley conlleva diversas sanciones por corrupción y otros delitos, como prisión, multas, destitución, inhabilitación para ejercer funciones públicas y el decomiso de bienes obtenidos de manera ilícita, entre otras.

Aunque la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 109, párrafo III, menciona las sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, es preciso realizar reformas a estas leyes con el fin de analizar si las sanciones son pertinentes o, en su caso, modificarlas y hacerlas retroactivas, para que todos aquellos que han obrado de manera indebida paguen. Resulta necesario que el pueblo mexicano aplique ética y valores, pierda el miedo, deje a un lado la opresión y ejerza su derecho a la libertad de expresión.

La Ley General de Responsabilidades Administrativas, en los artículos 6°, 7° y 16, señala que los servidores públicos deben actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les 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. También deben 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, etc.

Hoy en día, la corrupción se ha convertido en una enfermedad que afecta a nuestra sociedad. Aunque existen leyes que castigan la falta de ética en las funciones administrativas de los servidores públicos, es fundamental reconocer que el verdadero cambio depende de las nuevas generaciones. Por ello, es esencial inculcarles valores como el respeto por la legalidad, la honradez, la lealtad y la imparcialidad, pero, sobre todo, fomentar la práctica de la ética laboral.

VI. Conclusiones

En este artículo se ha presentado un análisis conciso sobre las causas, consecuencias, normativas, reformas y posibles soluciones para abordar la corrupción en los procesos de contratación de bienes, obras y servicios mediante licitación. Es evidente que este problema surge de un entramado político e ideológico que ha sido impuesto a la sociedad, normalizando ciertas conductas. Como se ha observado, la corrupción es un fenómeno estructurado y organizacional que involucra tanto a ciudadanos como a servidores públicos, convirtiéndolos en parte de este sistema.

Es fundamental concluir que la corrupción debe ser analizada y debatida con el propósito de no arraigarla, ya que no se trata únicamente de una cuestión individual o moral, sino de un fenómeno de interacción social en el que influyen diversos factores grupales, psicológicos, económicos y normativos. Es esencial comprender la corrupción como un proceso social que fomenta conductas indebidas y, por ello, cuestionar qué motiva a las personas a cometer actos corruptos y por qué resulta tan fácil caer en estas prácticas. Quizás sea necesario reformar aspectos relacionados con salarios, horarios laborales, incentivos y otros factores que puedan prevenir que los servidores públicos se vean tentados a la corrupción. Asimismo, es crucial garantizar que las empresas participantes en licitaciones de bienes, obras y servicios tengan la oportunidad de competir de manera justa, asegurando que la selección se realice conforme a la ley y en apego a la convocatoria establecida.

Sin duda, es fundamental que nuestro país invierta en el sector educativo para transformar paradigmas y cambiar estructuras de pensamiento. En este sentido, el Sistema Educativo Nacional Mexicano (SENM) ha implementado la Nueva Escuela Mexicana (NEM), la cual, según el Plan y Programa de Estudios 2022, establece que la educación debe fundamentarse en el respeto y la protección de la dignidad humana. Bajo este enfoque, la NEM promueve una educación con perspectiva humanista, centrada en los derechos humanos, la igualdad, el amor por la patria y el compromiso de fortalecer a México como una nación multicultural, plurilingüe, democrática, solidaria y próspera, enfatizando la importancia del civismo, los valores y la ética.

Por ello, la educación se presenta como la herramienta más efectiva para erradicar la corrupción, ya que contribuye a reducir la desigualdad social,

brinda oportunidades de desarrollo y fomenta códigos éticos que fortalecen principios, valores y normas morales, asegurando un desempeño adecuado en beneficio de la sociedad. México es un país con una gran riqueza en diversos aspectos, como su biodiversidad, recursos naturales, minería, costumbres y tradiciones. No obstante, lo que más resalta es la solidaridad de su gente en momentos difíciles. Sin embargo, lo que realmente necesita es un líder que sirva de ejemplo desde la presidencia, alguien que no caiga en contradicciones entre su discurso y sus acciones.

vii. Referencias bibliográficas

Libros y artículos impresos:

Bautista, Ó. D. (2008). *Introducción a la ética pública*. Dilemata.

Bautista, Ó. D. (2013). *Ética para gobernar: Lecciones básicas para un gobierno justo*. Senado de la República. https://www.senado.gob.mx/comisiones/biblioteca/docs/LXII2013_3.pdf

Bresser, H., & Pieter-Jan, K. (1988). Fundamentals for a theory of policy instruments. *International Journal of Social Economics*, 15(3-4), 22-41.

Festinger, L. (1957). *Una teoría de la disonancia cognitiva*. Stanford University Press. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72705116.pdf>

Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.

Soriano, R. (2011). La corrupción política: tipos, causas y remedios. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 45, 382-402. Universidad Pablo de Olavide.

Zaíd, G. (2019). *El poder corrompe*. Debate.

Fuentes electrónicas:

Ackerman, J. M. (2019). Combate a la corrupción y sociedad. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 69(273-2), 549-568. <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/68462>

- Arland, R. (2002, diciembre). Ética o corrupción: el dilema del nuevo milenio. https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/4492_etica_o_corrupcion.pdf
- Centuria, J.J. (1993). *Encyclopedia of Social Sciences* (Vol. VI). [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D1D7AA08E451BA0205257DFF00703587/\\$FILE/III-M.Rowland-Vision.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D1D7AA08E451BA0205257DFF00703587/$FILE/III-M.Rowland-Vision.pdf)
- Diario Oficial de la Federación. (2016). *Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos*. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/115_180716.pdf
- Diario Oficial de la Federación. (2019). *Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/668043/Codigo_de_Etica_SFP_2021.pdf
- Diario Oficial de la Federación. (2021). *Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público de 2002*. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/14_200521.pdf
- Diario Oficial de la Federación. (2022). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/115_180716.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental (ENCIG) 2017. Principales Resultados*. <https://www.inegi.org.mx/programas/encig/2021/>
- Linder, S., & Peters, B. G. (1991). The logic of public policy design: Linking policy actors and plausible instruments. *Knowledge and Policy*, 4(1-2), 125-151. https://www.researchgate.net/publication/341090123_Una_aproximacion_realista_al_diseno_de_politicas_publicas

Nueva Ley Publicada en el Diario Oficial de la Federación. (2022). *Ley General de Responsabilidades Administrativas de 2016*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf>

Orrego Larraín, C. (2000). *Corrupción y modernización del Estado*. Banco Mundial. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Corrupci%C3%B3n-y-modernizaci%C3%B3n-del-Estado.pdf>

Secretaría de Educación Pública. (2022). *Plan de estudios de educación preescolar, primaria y secundaria 2022*. Autor.

Soto, I. M., & Cortéz, W. W. (2015). La corrupción en la burocracia estatal mexicana. *Revista de Economía Institucional*, 17(33), 161–182. <https://doi.org/10.18601/01245996.v17n33.07>

ÉTICA E IMPACTO DE LAS UNIDADES DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA





Ética e impacto de las Unidades de Género en la Administración Pública

Leticia Montoya Montiel¹
Karla Iveth López Martínez²

Sumario

I. Introducción, I.I. Metodología, I.II. Marco conceptual de la Equidad de Género, II. Nacimiento y naturaleza de las Unidades de Género, III. Perfil que deben cubrir las personas al frente de las Unidades de Género y sus enlaces, IV. Conclusiones, V. Referencias.

Resumen

En el contexto de las Unidades de Género en el gobierno de Veracruz, México, el artículo destaca la importancia de la ética en el desempeño de estos roles. Basándose en principios éticos y normativas, se argumenta que la formación integral y los valores éticos son cruciales para enfrentar desafíos actuales. Además, se enfatiza la necesidad de perfiles idóneos, competencia por mérito y una capacitación continua para atender temas importantes por los que fueron creadas dichas Unidades de Género. Dentro de las funciones que se pretende tienen dichas unidades, encontramos la promoción del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como incorporar un lenguaje incluyente, promover la perspectiva de género e implementar estrategias de difusión para la promoción de los derechos humanos, ya que la violación de estos derechos afecta a hombres y mujeres, aun cuando tienen las mismas posibilidades y oportunidades en todos los ámbitos de la vida; sin embargo, el impacto que tiene varía con el sexo de la víctima, es decir, que cuando la agresión va en contra de una mujer, a esta se le llama violencia de género.

¹ Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Veracruzana, estudiante de la Maestría en Administración Pública por El Colegio de Veracruz. Correo: montomonti69@gmail.com.

² Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Calmecac, estudiante de la Maestría en Administración Pública por El Colegio de Veracruz. Correo: kaivethmtz@gmail.com.

La conclusión resalta que, a pesar de la presencia de Unidades de Género dentro de la Administración Pública, las estadísticas arrojan aumentos significativos en la violencia de género. Se destaca la importancia de superar resistencias ideológicas, comprender la naturaleza sistémica del enfoque y fortalecer las actividades de estas unidades. Se concluye con llamados a un cambio de mentalidad desde el liderazgo, selección cuidadosa del personal y preservación de los avances logrados en cada cambio gubernamental.

Abstract

In the context of the Gender Units in the government of Veracruz, Mexico, the article highlights the importance of ethics in the performance of these roles. Based on ethical principles and regulations, it is argued that comprehensive training and ethical values are crucial to face current challenges. In addition, the need for suitable profiles, competition based on merit and continuous training to address important issues is emphasized, which is why these Gender Units were created. Among the functions that these units are intended to have, we find the promotion of the principle of equality between men and women, as well as incorporating inclusive language, promoting the gender perspective, and implementing dissemination strategies to promote human rights, since that the violation of these rights affects men and women even when they have the same possibilities and opportunities in all areas of life, however the impact it has varies with the sex of the victim, that is, when the aggression goes against a woman, this is called gender violence.

The conclusion highlights that, despite the presence of Gender Units within the Public Administration, statistics show significant increases in these “gender violence” issues. The importance of overcoming ideological resistance, understanding the systemic nature of the approach and strengthening the activities of these Units is highlighted. It concludes with calls for a change of mentality from the leadership, careful selection of personnel and preservation of the progress made in each government change.

Palabras clave

Ética, igualdad de género, servidor público.

Keywords

Ethics, gender equality, public servant.

1. Introducción

En el intrincado devenir de las políticas de género en el estado de Veracruz, el presente artículo se erige con el propósito de sistematizar la experiencia de las oficinas de la Unidad de Género desde su génesis en 2010 hasta el año actual, 2023. Enfocándose de manera particular en la imperiosa necesidad de

examinar a quienes deberían liderar estas instituciones públicas, abordando su perfil académico desde una perspectiva ética. Esta reflexión adquiere una relevancia crucial, especialmente para aquellos servidores públicos³ que asumen la responsabilidad de ostentar un cargo en estas oficinas.

La igualdad está dada por la obligación que tienen las autoridades del Estado de considerar a todos los individuos bajo el aspecto de la personalidad humana, dentro de un mismo plano de tratamiento jurídico y fáctico, sin hacer distinciones y diferencias por concepto de raza, religión, nacionalidad, condición económica, cultural o social, u otras. Las garantías de igualdad se encuentran comprendidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁴, en el artículo 4 (igualdad del hombre y la mujer).

A lo largo de 13 años, las Unidades de Género han sorteado obstáculos considerables, enfrentándose a desafíos financieros, tecnológicos y humanos. La experiencia acumulada en este periodo nos permite analizar los resultados alcanzados, así como evaluar cuál es el perfil académico idóneo para quienes lideran estas oficinas. Este análisis no solo busca la continuidad, sino también la conclusión sobre las metas y objetivos trazados en beneficio de las mujeres trabajadoras en la Administración Pública.

Los objetivos que persigue este artículo son diversos. En primer lugar, se propone rescatar la importancia de la ética en las oficinas de las Unidades de Género, subrayando los principios y valores éticos que deben ser inherentes a todos los servidores públicos. En un contexto actual donde la confianza y credibilidad en las instituciones se encuentran mermadas, se destaca la urgencia de retomar principios éticos desde perfiles idóneos.

Este trabajo está meticulosamente dividido en cuatro apartados. Inicia con la discusión sobre la relevancia contemporánea de abordar las Unidades de Género. A continuación, se detalla la metodología que ha guiado la creación de este artículo. Posteriormente, se exploran de manera exhaustiva los conceptos vinculados a la equidad de género. El recorrido histórico de las Unidades de Género y sus conexiones se presenta en el segundo apartado. El tercero se dedica a exponer las características esenciales del perfil académico necesario para liderar estas oficinas, considerando su misión y visión. Finalmente, el artículo culmina con las conclusiones que emergen de este análisis profundo y reflexivo, así como las referencias.

El foco de investigación en este artículo se concentra en responder a la siguiente pregunta: ¿Por qué, a pesar de la presencia de las Unidades de Género y la prevalencia del Protocolo de Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual

³ El Servidor Público es la persona que desempeña un empleo, cargo o comisión subordinada al Estado y está obligada a apegar su conducta a los principios de legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y eficiencia.

⁴ Véase: https://www.diputados.gob.mx/sia/coord/refconst_lviii/html/214.htm#:~:text=Art%C3%ADculo%204%C2%B0.%20...,el%20desarrollo%20de%20la%20familia.

—el cual es considerado como delito y se incluye en el Código Penal—, cada vez van en aumento todas las estadísticas de mujeres que sufren violencia? Quizás esto sea similar al personaje de Trasímaco, que representaba la justicia de los fuertes y arbitrarios, diciendo: “lo justo no es otra cosa que lo que conviene al más fuerte”⁵. Por eso no hay grandes avances con respecto a estos temas.

1.1 Metodología

En este artículo, adoptaremos una metodología dual que fusiona la ética profesional y el análisis realista. En la primera fase, identificaremos y compararemos Unidades de Género en Veracruz sin expediente académico, evaluando su impacto en las evaluaciones. En la segunda fase, analizaremos la implementación actual del modelo que considera perfiles ideales, contrastando los resultados con las unidades sin expediente. Esta combinación metodológica busca destacar la relevancia ética en la toma de decisiones y rendimiento de las Unidades de Género, proporcionando una visión integral y fundamentada en la realidad.

1.2 Marco conceptual de la equidad de género

Definiciones para comprender los conceptos que se abordarán en el presente artículo:

- a) **Género:** categoría de análisis en las ciencias sociales, clasifica a las personas según diferencias sexuales para asignar roles, expectativas y jerarquías. Esta construcción social y cultural restringe el desarrollo pleno de capacidades. El género, al ser un constructo social, puede modificarse en favor de la igualdad entre personas, independientemente del sexo biológico⁶.
- b) **Equidad:** principio ético normativo asociado a la justicia, busca cubrir las necesidades de personas diferentes, especialmente aquellas en desventaja. La Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia resaltan la importancia de la equidad como medio para promover la igualdad y atender necesidades específicas⁷.
- c) **Perspectiva de género:** definida como metodología y mecanismo para identificar y cuestionar discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, busca actuar sobre factores de género. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia la describe como una visión científica, analítica y política que propone eliminar las causas de la opresión de género y promover la igualdad⁸.

⁵ Platón, República, libro I, 336, 344.

⁶ Véase <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/genero>

⁷ Véase <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/equidad>

⁸ Véase <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/perspectiva-de-genero>

d) **Igualdad de género:** implica considerar y valorar de manera igualitaria comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. La eliminación de toda forma de discriminación es esencial, reconociendo que la igualdad implica equidad en derechos y oportunidades⁹.

e) **Empoderamiento:** según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, es el proceso por el cual las mujeres transitan de situaciones de opresión a estadios de conciencia y autonomía. Busca el ejercicio democrático del poder emanado del goce pleno de derechos y libertades, entendiendo el poder como la capacidad efectiva de controlar fuentes sociales, materiales y no materiales¹⁰.

f) **Hostigamiento sexual:** junto con el acoso sexual son conductas de naturaleza sexual no recíproca, por lo que constituyen formas de violencia que atentan contra la integridad física, psicológica y aun económica de las personas; limitan su derecho a trabajar en un ambiente sano, digno y seguro, y sus oportunidades de desarrollo profesional; socavan su confianza y autoestima al generarles un estado de permanente tensión emocional, además de que disminuyen su rendimiento y aumentan los riesgos de accidentes laborales. Tanto la mujer como el hombre pueden ser víctimas de este tipo de conductas; sin embargo, es más frecuente que se hostigue y acose sexualmente a las mujeres¹¹.

g) **Acoso sexual:** “cualquier comportamiento —físico o verbal— de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo”, de acuerdo con la *Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista* (OIT, 2014)¹².

II. Nacimiento y naturaleza de las Unidades de Género

La Unidad de Género tiene sus antecedentes funcionales en el Plan Veracruzano de Desarrollo 2005-2010, en el cual se establece como objetivo general de la Administración Pública. Dentro de la estrategia general para el logro de este objetivo, se encuentra la igualdad de género, con el fin de lograr la incorporación efectiva de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública y privada, permitir el acceso a condiciones de igualdad y a una vida libre de violencia. Derivado del acuerdo de gobernabilidad que el gobierno del estado contrae con la sociedad civil, se crea el Instituto Veracruzano de las Mujeres en abril de 2007 como órgano rector, encargado de dictar y promover la política pública a través de sus atribuciones y programas que mandata su ley de creación.

⁹ Véase [https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/igualdad de género](https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/igualdad%20de%20g%C3%A9nero)

¹⁰ Véase: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/empoderamiento>

¹¹ Véase: <https://www.gob.mx/> Hostigamiento y acoso sexual en el Ámbito laboral.

¹² Véase: <https://appweb.cndh.org.mx/Hostigamiento-Acoso-Sexual>

Para contribuir al cumplimiento de las políticas de igualdad sustantiva, el 8 de marzo de 2010, mediante el acuerdo publicado en la Gaceta Oficial del Estado Núm. Ext. 73, se instruye la creación de la Unidad de Género en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado, con el propósito de institucionalizar la perspectiva de género, implementar las políticas y el programa que emita el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como observar los demás lineamientos que se expidan para dar cumplimiento a las disposiciones de la ley de la materia.

El 8 de marzo de 2010, durante el mandato del gobernador del estado de Veracruz, Lic. Fidel Herrera Beltrán, se formaliza la creación de la Unidad de Género en todas las dependencias y entidades de la Administración Pública del estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, mediante un acuerdo publicado en la Gaceta Oficial¹³. La Unidad de Género, como entidad dentro de la administración pública estatal, tiene la responsabilidad de impulsar el ejercicio de los derechos sustantivos establecidos por la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Veracruz. Su labor se centra en diseñar, promover y ejecutar acciones dirigidas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de prevenir la discriminación y fomentar la equidad de género, la toma de decisiones y acciones afirmativas que aseguren el pleno ejercicio de los derechos de ambos géneros.

El artículo 17¹⁴ de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Veracruz establece lineamientos fundamentales. Entre ellos se destaca la incorporación de la perspectiva de género en la planeación presupuestal, el apoyo a la transversalidad, la ejecución de programas y proyectos para la igualdad, la implementación de medidas contra la violencia de género, la garantía de igualdad de acceso a los derechos sociales, la promoción de la igualdad en políticas económicas, laborales y sociales, y la eliminación de estereotipos de género arraigados.

III. Perfil para las Unidades de Género y sus Enlaces

Funciones principales de las Unidades de Género¹⁵:

- Participar en procesos de planificación, programación y presupuestación para incorporar la perspectiva de género.
- Reducir la desigualdad de género en la dependencia o entidad.
- Generar estadísticas e información sobre la situación de las mujeres.
- Brindar asesoría en igualdad de género.

¹³ Publicado en la gaceta oficial del estado núm. Ext. 73 de fecha 8 de marzo de 2010.

¹⁴ Artículo 17.- La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, saludable, social y cultural.

¹⁵ Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Conavim) emitió dos Alerta en el Estado de Veracruz.

- Promover la revisión de normativas administrativas con perspectiva de género.
- Elaborar y someter a autorización el Programa Anual de Trabajo para fortalecer la igualdad de género.

El estado de Veracruz cuenta, hasta la fecha, con dos alertas de género¹⁶. La primera por violencia de género contra las mujeres, y la segunda por agravio comparado por discriminación normativa en derechos sexuales y reproductivos. La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Conavim) emitió una Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en once municipios veracruzanos y ordenó su implementación.

Tabla 1. Municipios del estado de Veracruz con alerta de género.

Alertas	Acuerdo de admisibilidad	Fecha de declaratoria	Municipios
Primera alerta	14/10/2015	23/11/2016	• Boca del Río, Coatzacoalcos, Córdoba, Las Choapas, Martínez de la Torre, Minatitlán, Orizaba, Poza Rica de Hidalgo, Tuxpan, Veracruz, Xalapa.
Segunda alerta	08/04/2016	13/12/2017	Toda la entidad (212 municipios).

Fuente: Elaborado en base al Taller Introductorio Sistema Nacional Anticorrupción y el nuevo régimen de responsabilidades de los servidores públicos (2017).

El personal de la Administración Pública Estatal registrado en el Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatales (CNGSPSE) por sexo en Veracruz de Ignacio de la Llave en 2020 informó que: De 69 instituciones, 64 (94.2%) cuentan con una Unidad de Género y 5 (5.8%) no cuentan con una. De acuerdo con información del Directorio Oficial de Servidoras y Servidores Públicos del estado de Veracruz, se cuenta con 77 oficinas dedicadas al tema de género, de las cuales 7 están a cargo de hombres, encontrándose diferentes nombres o equivalentes de las mismas:

Tabla 2. Número de Oficinas de Unidad de Género.

Cargo	Número de oficinas
Jefa de la Unidad de Género.	41
Jefa de la Unidad para la Igualdad de Género.	2
Enlace Titular de la Unidad de Género.	22
Titular de la Unidad de Género.	4
Enlace de la Unidad de Género.	1
Titular de la Unidad Técnica de Igualdad de Género e Inclusión.	1
Encargada de la Unidad de Género.	1

¹⁶ Véase: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/497294/Acuerdo_A-063-15.pdf.

Segunda antología sobre el estudio de casos de la Administración Pública

Encargado de Despacho.	1
Sin titular.	4
Total	77

Fuente: Elaborado por la Oficina de Vinculación Institucional y OSCs del Instituto Veracruzano de las Mujeres (Última fecha de actualización: 14 de febrero de 2023).

Se recopiló información con datos obtenidos en los sitios web de dichas instituciones y de medios digitales de periodistas que escriben historias relevantes, con el fin de monitorear la operación de las Unidades de Género del Gobierno del Estado de Veracruz. El estudio tiene un doble objetivo: por un lado, dar continuidad a los diagnósticos sobre las Unidades de Género realizados de 2010 al 2023; y por otro, analizar la fortaleza institucional de las Unidades, así como su funcionamiento. Además, se busca evaluar si cumplen con el propósito para el que fueron creadas, tomando en cuenta su marco legal. Todo esto de acuerdo con lo que reportan en sus plataformas digitales, donde forman parte.

Requisitos del perfil:

- Mayor exigencia en la selección de perfiles para las Unidades de Género.
- El servidor de la Unidad de Género debe tener el perfil adecuado para cumplir con las funciones.
- Formación integral con visión, sensibilidad y responsabilidad.
- Conocimientos jurídicos, teóricos y prácticos en administración pública y género. Experiencia laboral y habilidades profesionales.
- Sensibilidad para abordar temas delicados como el acoso sexual.
- Compromiso con la eliminación de estereotipos y promoción de la igualdad de género.

Perfil académico del servidor público:

- Definición del servidor público según el Código de Ética. Selección basada en habilidad, capacidad y experiencia para garantizar igualdad de oportunidades.

Etapas para el logro de objetivos:

- Inducción de conocimientos y valores éticos en la administración pública.
- Desarrollo continuo para garantizar la actualización de conocimientos y habilidades.
- Capacitación y cambio de mentalidad: necesidad de cambio de actitud y compromiso real con la institución. Importancia de cursos de actualización y talleres de capacitación.
- El sexto acuerdo destaca la responsabilidad del titular de la Unidad para la capacitación y preparación del personal.

Este resumen destaca la importancia del perfil, la formación integral y la continua capacitación del personal en las Unidades de Género para abordar los retos en la Administración Pública del Estado de Veracruz.

La importancia de la ética en las Unidades de Género

La ética, guiándonos a reflexionar antes de actuar, es esencial en las Unidades de Género. Asumir un cargo público implica compromiso y responsabilidad, y un servidor ético considera opiniones y contextos diversos. El Código de Ética¹⁷ de los Servidores Públicos de Veracruz, emitido el 17 de enero de 2019, establece quince principios y valores, fomentando legalidad, transparencia y equidad de género.

La ética, reflejada en la conducta honesta y eficiente, eleva la calidad de la administración pública. Es fundamental que los servidores públicos tengan una formación íntegra, visión amplia y compromiso institucional. En las Unidades de Género, al enfrentar denuncias por acoso sexual, el personal debe estar capacitado para abordar la situación con perspectiva de género, siendo un tema que requiere imparcialidad y ética por encima de intereses políticos.

A pesar de la difusión del Código de Ética y de los cursos para dar a conocer sus principios, urgen más políticas con sanciones más rigurosas para afrontar la grave situación de acoso en nuestro estado. Marta Lamas, en su libro *Acoso, ¿denuncia legítima o victimización?*, argumenta que no todas las denuncias pueden ser consideradas acoso sexual, pues algunas mujeres nombran así diversos usos y costumbres culturales como piropos. Aun con todo su discurso, consideramos que cuando una persona, cualquiera que sea su sexo, pone fin a una relación, no le da derecho a su expareja de seguir acosándola, ni mucho menos dentro del área laboral.

Según datos oficiales, 5,078 personas han sido víctimas de violencia, acoso y acoso sexual en Veracruz en lo que va de 2019 a la fecha. Durante este período, la Oficina de Auditoría del Estado (CGE) registró 170 posibles casos de acoso sexual en la administración estatal, pero las mujeres que se atrevieron a denunciar no recibieron la atención estatal oportuna. Las estadísticas del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) muestran que entre enero de 2019 y febrero de 2023 se reportaron en Veracruz un total de 3,438 delitos de violencia sexual, 16 delitos de acoso sexual y 1,624 delitos de hostigamiento sexual.

Como parte de la ayuda, las autoridades estatales no deberían formular discursos ofensivos porque generan el riesgo de invisibilizar a las víctimas. Negar la violencia de género no hará que desaparezca. No es una cuestión de cifras; las autoridades están obligadas a dar atención, sancionar y erradicar las conductas de acoso y hostigamiento sexual en las instituciones estatales.

¹⁷ Véase: https://www.segobver.gob.mx/docs/codigo_etica/Codigo_Conducta.pdf

El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal debería estar respaldado por un posicionamiento del gobierno estatal, pronunciándose por la cero tolerancia hacia la violencia contra las mujeres. La capacitación, sensibilización, formación y certificación son acciones que permiten avanzar en la construcción de una sociedad libre de hostigamiento sexual y acoso sexual.

La Secretaría de Gobernación, la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres emitieron un nuevo Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, el cual entró en vigor el 17 de febrero de 2020. Una primera medida que establece el Protocolo es la emisión de un Pronunciamiento de Cero Tolerancia ante el HS y AS por parte de las autoridades de toda institución pública. Es una medida que busca inhibir y alertar sobre esas conductas. Hay que ubicarlo en un lugar visible y socializarlo entre todo el personal.

iv. Conclusiones

La igualdad de género, fundamental para la justicia social, los derechos humanos y la paz, sigue siendo un desafío relevante en Veracruz, a pesar de la presencia de Unidades de Género en varias dependencias estatales. Aunque estas unidades han tenido mujeres colaboradoras, el empoderamiento femenino no ha sido el eje central de su creación. El texto destaca las resistencias ideológicas que obstaculizan la plena incorporación de la perspectiva de género, señalando la necesidad de superar enfoques sectoriales para abordar la naturaleza sistémica de este enfoque. Las actividades de estas unidades, predominantemente centradas en capacitación y campañas limitadas, revelan una falta de comprensión clara de su función y una ausencia de perspectiva de género real.

Se enfatiza la importancia de iniciar un cambio de mentalidad desde el liderazgo de estas unidades, sensibilizando a los titulares y reuniendo un equipo con el perfil definido. La selección cuidadosa del personal, su especialización en temas de género y la continuidad operativa ante los cambios gubernamentales son cruciales. La conclusión resalta que hablar de género es abogar por la equidad y subraya la necesidad de preservar los avances logrados en cada transición gubernamental. Asimismo, la capacitación, sensibilización, formación y certificación son acciones que permiten avanzar en la construcción de una sociedad libre de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Creemos que las medidas cautelares, las cuales obligan a presentarse periódicamente ante el juez, a no acercarse a la víctima y a suspender temporalmente del cargo al agresor mientras dure el proceso jurídico en su contra, son buenas acciones encaminadas a ayudar a las víctimas. Sin embargo, no debe quedarse solo en eso; se debe revisar el Código Penal para hacer más severas las penas para quienes cometan estos delitos, y no permitir que se quede en simple archivo muerto.

v. Referencias bibliográficas

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (s.f.). *Hostigamiento y acoso sexual*. CNDH. Recuperado de <https://www.cndh.org.mx>
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM). (s.f.). *Alerta de violencia de género contra las mujeres en Veracruz*. Recuperado de <https://www.gob.mx/conavim>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (última reforma consultada). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx>
- Gobierno del Estado de Veracruz. (2010). *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Gaceta Oficial del Estado, No. 73* (Extraordinario), 8 de marzo de 2010.
- Gobierno del Estado de Veracruz. (s.f.). *Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz para el Ejercicio de la Función Pública*. Recuperado de <https://www.veracruz.gob.mx>
- Gobierno del Estado de Veracruz. (s.f.). *Ley 366 de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave*. Recuperado de <https://www.veracruz.gob.mx>
- Gobierno de México. (s.f.). *Hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral*. Gob.mx. Recuperado de <https://www.gob.mx>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2007). *Glosario de género*. México: INMUJERES.
- Instituto Veracruzano de las Mujeres. (s.f.). *Oficina de Vinculación Institucional y OSCs*. Gobierno del Estado de Veracruz.
- Sistema Nacional Anticorrupción. (2017). *Sistema Nacional Anticorrupción y el nuevo régimen de responsabilidades de los servidores públicos*. México.

LA ÉTICA PÚBLICA E INTEGRIDAD GUBERNAMENTAL EN MÉXICO, PRESENTE DE *IURE*, PERO AUSENTE DE *FACTO*





La ética pública e integridad gubernamental en México, presente de *iure*, pero ausente de *facto*

José Guadalupe Altamirano Castro¹

María del Carmen Celis Pérez²

Sumario

I. Introducción. II. El problema de la corrupción en México. III. Marco conceptual de la ética y la moral. IV. La ética pública e integridad gubernamental en el marco normativo. V. El referente de la carta Iberoamericana de ética e integridad en la función pública. VI. Conclusiones. VII. Referencias.

Resumen

El presente trabajo tiene como pretensión primordial destacar la importancia que tiene la ética en el quehacer público, justo en una etapa en la que, hecho un balance del modelo de combate a la corrupción en México, los resultados son escasos por no decir nulos. Si bien es cierto, el marco normativo desde la Constitución, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, así como los documentos deontológicos como los Códigos de Ética y los Códigos de Conducta establecen los valores, principios y directrices que deben regir el servicio público lo cierto es que persisten conductas y comportamientos que son contrarios a la ética e integridad pública. Para observar algunas herramientas de mejora, se tomará como parámetro de esta revisión la carta iberoamericana de ética e integridad en la función pública, suscrita por nuestro país, que concentra los principios, postulados y compromisos a modo de orientaciones para la construcción de un sistema de integridad que guíe el comportamiento de los servidores públicos.

¹ Doctor en Derecho, Maestro en Administración Pública. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I del CONACYT, Profesor - Investigador de El Colegio de Veracruz. Líneas de investigación, Función pública, Anticorrupción, participación ciudadana y Derechos Humanos. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8529-3161>.

² Doctorante en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Veracruzana. Profesora - Investigadora de El Colegio de Veracruz.

Palabras clave

Corrupción, ética, moral, integridad pública.

1. Introducción

Las prácticas de gobierno en México para un sector del servicio público son todo lo contrario a un comportamiento ético de los servidores públicos, toda vez que sus actos y conductas atentan contra la ética y la integridad, provocando un distanciamiento cada vez mayor entre los ciudadanos y el gobierno. Improvisación, oportunismo político, ausencia de perfiles, simulación, entre otros son síntomas de la forma en que se ejerce la función pública, y que bien se podría resumir en dos condiciones que agravan esta situación, corrupción e impunidad.

Varios son los intentos en el combate a la corrupción desde el plano gubernamental que datan de la década de los ochentas, época en la que el Presidente Miguel de la Madrid encabezó un proceso reformista denominado “renovación moral”, que justo tenía como principios a la ética y la integridad para prevenir y sancionar la inmoralidad social, la corrupción. De ahí han venido una serie de reformas y la aparición de diversos órganos para enfrentar esta difícil empresa; la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo (SECODAM) en 1994; la Auditoría Superior de la Federación (ASF) en 1999; la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos en 2002; el Instituto Federal de Acceso a la Información (IFAI) en 2002 hoy INAI; la Secretaría de la Función Pública (SFP) en 2003; la Ley Federal de Anticorrupción en Contrataciones Públicas en 2012; así como, la Fiscalía Especializada en Materia de Delitos Relacionados con Hechos de Corrupción de la PGR en 2014.

Finalmente, en 2015 se realiza una reforma constitucional, en la que se modifican catorce artículos constitucionales federales; 22, 28, 41, 73, 74, 76, 79, 104, 108, 109, 113, 114, 116 y 122. El artículo 113 precisa la creación del Sistema Nacional Anticorrupción y su reproducción en las Entidades Federativas. Dicha reforma trajo consigo un modelo de combate a la corrupción con un distinguo especial, el involucramiento de los ciudadanos como un actor estratégico en la mesa de decisiones en la materia.

Ante este escenario, de ausencia de efectividad, en la implementación de la política pública gubernamental bajo el binomio corrupción-anticorrupción que puede deberse, entre otras cosas, al diseño normativo que limita el adecuado funcionamiento de los órganos creados para tales propósitos; la marcada resistencia oficialista para evadir la responsabilidad por la comisión de faltas administrativas graves o por delitos por hechos de corrupción; o bien porque continua significando un negocio altamente lucrativo que beneficia a muchos. Esta crisis en el sector público hace obligada la reflexión en torno a la ética y la integridad como los instrumentos óptimos para el cumplimiento del estado de derecho y el funcionamiento correcto de las instituciones públicas mexicanas.

II. El problema de la corrupción en México.

No es la intención del análisis hacer una exhaustiva exposición conceptual sobre la corrupción, toda vez que alrededor de ello se han construido un abanico de opciones, sin embargo, para poner con claridad su dimensión se trae a colación una definición que pinta con certeza una radiografía del estatus que tiene en México y que se puede extraer del Informe País (2020) sobre el combate a la corrupción y que se plantea como a continuación se destaca.

Desde nuestro punto de vista, la corrupción es una consecuencia de la captura de puestos, presupuestos y decisiones públicas por grupos políticos o económicos (o de ambos, coludidos en redes), que desvían al Estado de sus propósitos fundamentales. Entendemos la corrupción como la apropiación ilegítima de lo público (p. 2).

La corrupción se ha convertido en un problema global, presente en el sector público y privado. Ha encontrado cobijo en todas las esferas de la vida del ser humano, la política, la economía, la democracia, la academia, incluso el espectáculo y los deportes³. Casos de impacto internacional como los “panamá papers”⁴, revelan la filtración de documentos sobre la constitución de paraísos fiscales de hombres poderosos de todo el orbe. De acuerdo al preámbulo de la Carta Iberoamericana de ética e integridad en la función pública (2018) se explica que numerosos documentos internacionales y rigurosos estudios académicos la consideran como la más dañina enfermedad política de nuestra era (p. 3).

Para el caso mexicano, el panorama es difícil, es considerada por académicos y sociedad civil como un fenómeno sistémico y estructural, es decir, que está presente en todos los espacios de la vida pública y privada de los mexicanos. Ha tomado un carácter de normalización, en virtud que se ha aceptado que muchas conductas contrarias a la ley, y ausentes de toda ética e integridad se consideran necesarias para el funcionamiento de las instituciones. Como el hecho de que para que los trámites gubernamentales se puedan realizar se requieren “sobornos”; para la obtención de una licitación de obra pública es necesario “cubrir el diezmo”, o para abrir una empresa se hace necesario destinar recursos para “cubrir favores de autoridades”, por citar algunos ejemplos, por eso, y más, es una enfermedad incrustada en las entrañas en el país.

³ Está disponible el Informe Global de UNODC sobre corrupción en el deporte, el cual ofrece una visión exhaustiva de la corrupción en el ámbito deportivo. Revela la escala, expresión y complejidad de las redes criminales en el deporte a nivel nacional e internacional. Para ampliar información ver: <https://www.unodc.org/unodc/es/safeguardingsport/grcs/index.html>.

⁴ Véase https://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/04/160405_panamama_papers_impacto_mundo_all.

Si bien es cierto que es un problema histórico en el país, la realidad es que casos relevantes apresuraron la reforma constitucional 2015 que crea el Sistema Nacional Anticorrupción. El “escándalo de OHL”⁵, en el supuesto acto de corrupción que involucra a la empresa española y principalmente algunos funcionarios mexicanos. La “casa blanca”, que se da a conocer a raíz de una investigación realizada en noviembre de 2014 por Carmen Aristegui, donde se evidenció la relación entre el Expresidente Enrique Peña Nieto y grupo Higa. El caso de “Oceanografía”⁶, en el que Citigroup inc. informó en febrero de 2014 que descubrió un fraude en contra de su filial mexicana Banamex relacionado con la firma de servicios petroleros.

Los escándalos descritos y la iniciativa ciudadana conocida como “Ley 3 de 3”⁷, significaron la maquinaria que empujó la reforma constitucional de 2015, que generó el modelo actual de combate a la corrupción, con la que se reforman diversos cuerpos legales, aparecen nuevas leyes y se crean órganos como el Comité Coordinador, el Comité de Participación Ciudadana, la Comisión Ejecutiva y la Secretaría, que juntos forman un sistema que tiene por objeto establecer principios, bases generales, políticas públicas y procedimientos para la coordinación entre las autoridades de todos los órdenes de gobierno en la prevención, detección y sanción de faltas administrativas y hechos de corrupción, así como en la fiscalización y control de recursos públicos.

Con este “nuevo modelo” en el combate a la corrupción, a ocho años de su implementación los resultados son casi nulos, como se podrá observar a partir de las diversas encuestas oficiales y no oficiales sobre percepción de la corrupción, así como el detallado Informe país sobre el combate a la corrupción en México (2020) coordinado por el Dr. Mauricio Merino Huerta, que cuenta con información de fuentes oficiales para mostrar, con datos fidedignos, que las causas principales de la corrupción siguen vigentes.

Iniciemos con observar los diversos indicadores sobre percepción de la corrupción en México. Entre ellos se citarán, Barómetro Global, la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2022, la Encuesta Nacional de Cultura Cívica (ENCUCI) 2020, la Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental (ENCIG) 2021, así como el Índice de Riesgos de Corrupción. Compras públicas en México 2018-2021.

⁵ Véase <https://aristeginoticias.com/1009/mexico/el-de-ohl-es-el-caso-de-corrupcion-mas-grave-de-lahistoria-reciente-de-nuestro-pais-diez-gargari-en-cnn/>

⁶ Véase <https://www.forbes.com.mx/oceanografia-las-aguas-profundas-de-la-corrupcion/>

⁷ La iniciativa surgió de un grupo diverso de ciudadanos y organizaciones de la sociedad civil para crear la ley general de responsabilidades administrativas, mejor conocida como ley 3 de 3. El objetivo de dicha Ley es combatir la corrupción al establecer, entre otras cosas, la obligación de los funcionarios públicos a llevar a cabo tres declaraciones, fiscal, patrimonial y de intereses. La iniciativa requería 120,000 firmas para presentarla al congreso, pero más de 630,000 personas otorgaron su firma. Como redactores participaron, Josefina Cortés Campos del ITAM, Max Kaiser Aranda de IMCO y José Roldán Xopa del CIDE, así como un amplio grupo de colaboradores y expertos, además de Enrique Cárdenas Sánchez de CEEY, como coordinador.

En Barómetro Global (Pring & Vrushi, 2019), la encuesta 2019 realizada para América Latina y el Caribe, reporta que más de la mitad de los ciudadanos de la región cree que la corrupción ha aumentado en sus países. En el caso de México el 50% manifestó que recibió sobornos a cambio de su voto y en cuanto a las instituciones que se consideran más corruptas está el presidente, 63%, diputados, 65%, empleados públicos, 58%, policías 69% y jueces y magistrados 58%.

Por su parte la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2022 del INEGI. De acuerdo con sus datos la corrupción es percibida por el 22.5% de la población como el tema de mayor preocupación. La percepción de la corrupción respecto a las autoridades, el 74.9% de la población de 18 años y más considera que la Policía de Tránsito es corrupta, seguida de los Jueces con 67.3 por ciento.

La Encuesta Nacional de Cultura Cívica (ENCUCI) 2020. Sus datos muestran que para el 54.6% de la población de 15 años y más, el principal problema que enfrenta el país es la corrupción. A partir de la comparación entre anterior administración y la actual, el 61.6% considera que la corrupción ha aumentado o se ha mantenido igual de alta.

Según la Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental (ENCIG) 2021 sus datos muestran que el costo a consecuencia de la corrupción en la realización de trámites y servicios y otros contactos con autoridades fue de 9 500 millones de pesos; lo que equivale a 3 044 pesos promedio por persona afectada; el costo a consecuencia de corrupción en el contacto con autoridades de seguridad pública fue de 3 186 millones de pesos; mientras que el costo por corrupción en la realización de trámites vehiculares fue de 402 millones de pesos.

Índice de Riesgos de Corrupción. Compras públicas en México 2018-2021 (IMCO, 2022). De los resultados de este índice sobre sale que, en 2021, el 41% del monto total de las compras públicas fueron adjudicadas de forma directa, y 4% a través de invitaciones restringidas. Adicionalmente muestra, que más de 9 mil millones de pesos en compras fueron adjudicadas a proveedores riesgosos como empresas fantasmas, sancionadas y de reciente creación.

Como se observa, los números permiten dimensionar en todas las mediciones hechas en los últimos años, 2018, 2019, 2020 y 2021 que no hay resultados, que la corrupción se ha mantenido y que para algunas mediciones ésta ha aumentado. Por ahora se rescatará del Informe País sobre el combate a la corrupción, un resumen de los hallazgos encontrados por este grupo de académicos, promovido desde el Instituto de Investigación en Rendición de Cuentas y Combate a la Corrupción del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara.

El presente resumen rescata los hallazgos más significativos del estudio, todos ellos respaldados con una metodología en la construcción de

datos a partir de la información oficial que ha sido publicada y a la que se accedió por medio de solicitudes de acceso a la información. Si desea conocer de manera integral es recomendable realizar una lectura más profunda del *Informe País (2020) sobre el combate a la corrupción en México*.⁸

- I. Que los procesos de designación de cargos en la administración pública federal siguieron respondiendo al sistema de botín.
- II. Que los cargos del Servicio Profesional de Carrera fueron marginales.
- III. Que el presupuesto de egresos de la federación se manejó con amplios márgenes de discrecionalidad, desde su asignación hasta su presentación final.
- IV. Que las recomendaciones formuladas por la ASF no modificaron las prácticas detectadas como discrecionales ni se utilizó el criterio de inteligencia institucional para corregirlas.
- V. Que el Sistema Nacional de Transparencia, a pesar de su evolución indiscutible, no logró conjurar la cultura de la opacidad en la producción de información ni consiguió la máxima publicidad de la información en posesión de los sujetos obligados.
- VI. Que la gran mayoría de los procedimientos de sanción no correspondieron con hechos de corrupción sino con asuntos administrativos poco relevantes.
- VII. Que hay una evidente fragmentación de criterios, instituciones, razones y consecuencias de esos procedimientos sancionatorios, sin clara conexión de sentido con el combate a la corrupción.
- VIII. Que las instituciones que conforman el Sistema Nacional Anticorrupción (SNA) no cumplieron con sus mandatos constitucionales y legales a cabalidad.
- IX. Que la Política Nacional Anticorrupción no sólo tardó un tiempo excesivo en aprobarse, sino que no tuvo aplicación práctica.
- X. Que dado el conjunto de desviaciones observadas, la implementación del SNA no correspondió con los fines que se plasmaron en su diseño original.

En general este informe revela que el Sistema Nacional Anticorrupción creado para combatir la corrupción no se ha empleado con eficacia por el gobierno. No ha representado utilidad para frenar la captura de los puestos y los presupuestos públicos.

III. Marco conceptual de la ética y la moral

Importante establecer la distinción entre estos conceptos si dejar de señalar que son complementarios en la comprensión de los propósitos del escrito, sin

⁸ Si se desea profundizar en su contenido se puede visitar el sitio: <https://www.rendiciondecuentas.org.mx/presentacion-del-informe-sobre-el-combate-a-la-corrupcion-en-mexico/>

embargo, en muchas ocasiones son utilizados indistintamente. Por lo que se refiere a la ética y la moral, atendiendo a sus etimologías, significan prácticamente lo mismo, ya que ética proviene del griego *ethos* y moral del latín *mos*, e indican carácter, costumbres.

Se iniciará por delimitar conceptualmente a la ética y la moral. Ambas son ramas propiamente de la filosofía. Con respecto la ética, para Pérez (2014) “la ética es la rama de la filosofía práctica que estudia el comportamiento en relación con el bien y el mal”(p. 8.). En este mismo orden de ideas Blackburn (2006) precisa, “la ética es una de las ramas de la filosofía. Se centra en la moral y elabora análisis y teorías sobre la naturaleza, la función y el valor de los juicios morales”.

Como se aprecia la ética permite a los seres humanos distinguir entre el bien y el mal, entre lo que es bueno y lo que no lo es, a partir de dimensionar los aspectos morales relacionados con las acciones humanas. Esto es, en nuestro comportamiento o conducta siempre existirá la posibilidad de la valoración de los problemas morales para decidir entre lo correcto e incorrecto, adquiriendo una cualificación ética. En este sentido de acuerdo a Blackburn (2006) se comprende “el examen de la justificación racional de nuestros juicios morales. Tiende a permitirnos hacer evaluaciones morales mejor pensadas, más críticas y más racionales del comportamiento ajeno, de la organización de la sociedad o de nuestras propias decisiones” (p. 17).

En sintonía con el texto que nos ocupa la ética permitirá, con independencia del marco normativo, decidir entre lo que es correcto e incorrecto en su actuar en el servicio público. En el intento de acotar su comprensión y distanciamiento con la moral, para su clarificación, se acude al auxilio de la reflexión hecha por el especialista mexicano en la materia Bautista (2013), y que reza en los siguientes términos.

La ética es la disciplina del conocimiento que tiene por objeto el estudio de los distintos caracteres, hábitos, costumbres y actitudes del ser humano clasificándolas en buenas (honestidad, veracidad, prudencia) o malas (codicia, mentira, injusticia), debidas o indebidas, convenientes o nocivas para el ser humano, enseñando cuáles son aquellas acciones dignas de imitar (p. 26).

Delimitando el campo de la ética, corresponde hacer lo propio con el concepto de moral. Para varios estudiosos la moral es el conjunto de normas y valores que una determinada colectividad considera (en un momento histórico concreto) como justos o correctos, es decir, como pautas del comportamiento virtuoso de las personas. Al igual que la ética la moral es fundamental para que las personas puedan vivir en sociedad, así lo consideran estudios como Cortina (2001) y García Cardona (2001).

Para Morales et al. (2011) como se citó en Rodríguez (2020), la moral es un término que se asemeja a la ética porque implica un conjunto de juicios establecidos como normas de comportamiento que rigen la práctica diaria de cada individuo. Ambos tienen como propósito distinguir a las buenas y malas conductas en el plano personal, y en este caso, su materialización en las actividades gubernamentales.

Tanto la moral como la ética como se ha señalado están relacionadas con el actuar de los seres humanos, en consecuencia, vinculadas al desempeño de las actividades profesionales de las personas, como el que desempeñan los servidores públicos en la función pública. Como lo señala Altamirano en Del Valle y Azuara (2020) la moral se ocupa de generar el sendero por donde transiten las mejores prácticas que guíen a las personas en su actuar cotidiano. Implica, la conjunción de juicios establecidos como normas de comportamiento que rigen la práctica diaria de cada individuo, como es el caso de la práctica profesional de los servidores públicos (p. 153).

Por lo tanto, son notorias las similitudes entre ética y moral, ambas estudian las pautas de comportamiento de las personas. Para profundizar en esta distinción es insoslayable destacar lo que Cortina y Martínez (2001) señalan.

La ética pretende desplegar los conceptos y los argumentos que permitan comprender la dimensión moral de la persona humana en cuanto tal dimensión moral, es decir, sin reducirla a sus componentes psicológicos, sociológicos, económicos, o de cualquier otro tipo (aunque por supuesto, la ética no ignora que tales factores condicionan de hecho el mundo moral), p. 5.

En este orden de ideas Vila (2013) como se citó en Rodríguez (2020) señala que la ética propone pensar en qué acciones son buenas para el hombre, qué acciones son justas, dando cuenta racionalmente de la dimensión moral. La ética vendría a ser la investigación del conjunto de problemas relacionados con la moral (p. 12). En resumen, la ética tiene como tarea fundamental investigar la realidad moral de forma universal y objetiva; y la moral, se constituye en una acción, una actitud, es la aprobación o desaprobación de un hecho o acto.

Ha quedado claro el acercamiento y distanciamiento presente entre ética y moral, y la importancia que tiene para el presente análisis. Más adelante, se buscará asociarlos con otros conceptos significativos para el ejercicio de la función pública, la ética y la integridad pública.

iv. La ética pública e integridad gubernamental en el marco normativo

Es oportuno iniciar el presente apartado con un hecho vinculado a una de las dimensiones de la ética, como es el no contar con un perfil acorde al cargo a desempeñar, toda vez que aceptar un cargo para el que no se está preparado

también es corrupción. En este sentido, el Presidente de México declaró en uno de los programas de la ‘Mañanera’, que en términos cuantitativos, en su administración le interesaba tener servidores públicos con 90% de honestidad y solo 10% de experiencia, precisó: “antes era al revés, 90% de experiencia, buenísimos y además charlatanes, pero eso sí, muy corruptos”⁹.

Nadie estaría en desacuerdo que en el contexto de requerir un perfil para cualquier empleo o cargo en las agencias gubernamentales la honestidad tenga un alto porcentaje en términos de valor, pero no es lo único, y con todo ello, está claro que varios de los integrantes sino es que nadie lograría cumplir tal hazaña, 90% de honestidad y 10% de experiencia. Lejos de que el perfil, en una perspectiva idónea e integral implica la conjunción de diversas virtudes, lo destacable es el alto valor otorgado a la honestidad como uno de los parámetros de la integridad pública.

El marco normativo mexicano precisa que los servidores públicos guiarán su actividad en estricto apego y en cumplimiento a los principios que establece la Constitución, y que en caso de que incurran en su incumplimiento ya sea por actos u omisiones serán sujetos de responsabilidad administrativa. Lo anterior implica que las personas que cumplen la función como servidores públicos en el nivel jerárquico que sea deberán desplegar una conducta con base a la ética pública que materialice la integridad gubernamental para que la población comprenda un gobierno justo y honesto.

Así como en el tercer apartado del presente análisis se delimitó el marco conceptual de la ética y la moral, en su comprensión genérica, por ahora se trata de traer a colación dichas bases para ser traducidas específicamente al ámbito gubernamental, de tal suerte que se vislumbrará la ética pública y la integridad gubernamental como condiciones necesarias para el establecimiento del estado de derecho y el ejercicio de un buen gobierno. Se revisa el ámbito doctrinal y el normativo. Se observa que lo de iure dista mucho de la realidad. El diseño es bueno, ejemplar, pero su materialización deja mucho que desear.

Los casos señalados de corrupción, los escándalos documentados y los índices de percepción de la corrupción justifican la ausencia de una ética pública. No existe un sistema de integridad gubernamental que practique la burocracia mexicana. Bautista (2013) ha compartido la idea que cuando la ética es aplicada y puesta en práctica en el ámbito público se denomina ética pública o ética para la política y la administración pública. La ética pública permite al servidor público un espectro de conocimiento para actuar de manera correcta ante circunstancias complicadas localizando siempre alternativas viables en el marco de la ley.

⁹ Esta declaración tuvo lugar durante la “mañanera” del 28 de noviembre de 2019, donde el Ejecutivo Federal defendió el nombramiento de José Ángel Carrizales como titular de la ASEA, a pesar de que fue rechazado cinco veces por el Senado para sumir un puesto en el sector energético. Para mayor información véase: <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/losservidores-de-mi-administracion-deben-tener-90-honestidad-y-10-experiencia-aml>

La ética pública, se traduce en la ética materializada en el ámbito público. Para el destacado estudioso español, especializado en derecho administrativo Jaime Rodríguez-Arana (1993) “La ética pública es la ciencia que trata de la moralidad de los actos humanos en cuanto que realizados por funcionarios públicos” (p. 6).

Puede resumirse el sentido de la ética pública a partir de la reflexión hecha por Oscar Diego Bautista (2007), en los términos siguientes:

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 (p. 3).

Por otro lado, para delimitar la integridad gubernamental, es obligado acudir al concepto de integridad, el cual se deriva del latín “*integritas*” (totalidad). Y se le define como la congruencia entre las creencias, las decisiones y las acciones, y el apego continuo a los valores y principios. Chambers (1999) define a la integridad como “el apego estricto a los valores y principios morales”. Cuando se hace referencia a una persona con comportamiento íntegro, se trata de aquella de quien se sabe manifestará un comportamiento prudente y de actuación correcta.

Trasladándola al ámbito público se traduce como integridad pública, que se comprende como la alineación consistente en el cumplimiento de los valores, los principios y virtudes implementados en el sector público, para mantener y dar preeminencia al orden público e interés general (OCDE, 2023)¹⁰. Esto es, a la materialización congruente de los principios éticos en el quehacer público.

En términos generales, según el documento “La Integridad Pública en América Latina y el Caribe 2018-2019”, de la OCDE, se expone lo siguiente en relación con la ética pública.

Integridad implica que los encargados de gestionar lo público, no solo cumplan con el mínimo requerido por las leyes, sino que rijan su comportamiento conforme a valores y estándares de conducta bien definidos y comunes a toda la administración, con el objetivo de dar siempre prioridad al interés público por encima del privado (p. 15).

En este orden de ideas, ¿qué señala el marco normativo mexicano respecto a la ética pública y la integridad? Como se ha establecido en líneas anteriores el servicio público se rige por valores, principios y directrices que

¹⁰ Para ampliar información visitar <https://www.oecd.org/fr/gov/ethique/> Anticorrupción e integridad en el sector público - OCDE (oecd.org)

se encuentran diseminados en diversas normas y documentos deontológicos. Es necesario iniciar por lo que señala la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

El artículo 109 de la Carta Magna señala que los servidores públicos que incurran en responsabilidad frente al Estado serán sancionados por diversas vías como la penal, la administrativa y la civil, a partir del cumplimiento de distintas hipótesis. La tercera de ellas, es la de interés del presente análisis, en virtud que en ella se señalan los principios que rigen el servicio público, textualmente establece lo siguiente:

I...

III. Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. Dichas sanciones consistirán en amonestación, suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas, y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos que, en su caso, haya obtenido el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por los actos u omisiones. La ley establecerá los procedimientos para la investigación y sanción de dichos actos u omisiones (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2023).

Como se observa, el presente artículo constitucional delimita el campo de acción de los servidores públicos desde el ámbito de la ética pública. Además, establece el preámbulo de un sistema de integridad gubernamental que deberá regular el quehacer público y que si no ocurre bajo estos principios se deriva en responsabilidades y sanciones, situación que como se ha observado por lo descrito en el “informe país” no se cumple en el marco de la ley, pues los sancionados se deben a faltas administrativas menores y los auténticos responsables de faltas administrativas graves y la comisión de delitos por hechos de corrupción viven en la total impunidad.

Después de la Constitución corresponde la revisión de las leyes generales que están vinculadas a la ética e integridad pública, en este sentido, se revisará la *Ley General de Responsabilidades Administrativas* y la *Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción*, que junto a otros cuerpos normativos, aparecen como nuevas adecuaciones legales, un año después de la reforma constitucional de 2015 que crea el *Sistema Nacional Anticorrupción*.

De la *Ley General de Responsabilidades Administrativas* especialmente se revisan dos apartados importantes; el capítulo número dos que establece los principios y directrices que rigen la actuación de los servidores públicos; y por otro lado, el Título Segundo, referido a los Mecanismos de prevención e instrumentos de rendición de cuentas, en específico el Capítulo I que establece

los mecanismos generales de prevención, en concreto los numerales 21 y 22 que precisan aspectos referidos a la ética e integridad enfocada a las organizaciones privadas.

Del capítulo dos, sobre los principios y directrices, el artículo número 6 en su última parte precisa que todos los servidores públicos deberán mantener una actuación ética y responsable. Del artículo séptimo, hay dos aspectos significativos a tomar en cuenta, el primero tiene que ver con el establecimiento de un auténtico sistema de integridad gubernamental, al ordenar el cumplimiento de once principios que rigen el servicio público; el segundo aspecto, precisa que para el cumplimiento de dichos principios todos los servidores públicos deberán observar determinadas directrices.

Específicamente, dicho artículo señala lo siguiente en referencia a los principios y directrices que deben regir el servicio público.

Artículo 7. Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices (Ley General de Responsabilidades Administrativas, 2016).

Las directrices a que hace referencia el presente artículo se describen de manera amplia en los párrafos dos al quince, mismas que sintetizan en los siguientes términos: actuar conforme a las leyes; conducirse con rectitud; satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas; dar a las personas el mismo trato; actuar en una cultura de servicio orientada a resultados; administrar adecuadamente los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad; promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos; corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño; se abstendrán de asociarse para establecer cualquier tipo de negocio privado; separarse legalmente de los activos e intereses económicos que afecten de manera directa su ejercicio; abstenerse de intervenir o promover nombramiento o designación cuando haya conflicto de intereses; y abstenerse de realizar tratos o promesas privadas que comprometan al Estado mexicano.

Del Título Segundo, referido a los Mecanismos de prevención e instrumentos de rendición de cuentas, en específico el Capítulo I que establece los mecanismos generales de prevención, los numerales que a continuación se citan hacen referencia al establecimiento de controles internos y la generación de un programa de integridad que promueva una cultura ética en las organizaciones. Dichos numerales están planteados en los términos siguientes:

Artículo 21. Las Secretarías podrán suscribir convenios de colaboración con las personas físicas o morales que participen en contrataciones

públicas, así como con las cámaras empresariales u organizaciones industriales o de comercio, con la finalidad de orientarlas en el establecimiento de mecanismos de autorregulación que incluyan la instrumentación de controles internos y un programa de integridad que les permita asegurar el desarrollo de una cultura ética en su organización.

Artículo 22. En el diseño y supervisión de los mecanismos a que se refiere el artículo anterior, se considerarán las mejores prácticas internacionales sobre controles, ética e integridad en los negocios, además de incluir medidas que inhiban la práctica de conductas irregulares, que orienten a los socios, directivos y empleados de las empresas sobre el cumplimiento del programa de integridad y que contengan herramientas de denuncia y de protección a denunciantes.

Respecto a la *Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción*, que crea el Sistema Nacional Anticorrupción, y que define el modelo actual de combate a la corrupción bajo el binomio corrupción-anticorrupción, en su contenido, especialmente en su capítulo dos, denominado ‘principios que rigen el servicio público’, establece el catálogo de principios que rige el servicio público. Además, que reproduce de forma textual lo previsto en el artículo 6 de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas* en lo referido a que los servidores públicos deberán mantener una actuación ética y responsable. La literalidad de su contenido está en los siguientes términos:

Artículo 5. Son principios rectores que rigen el servicio público los siguientes: legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, equidad, transparencia, economía, integridad y competencia por mérito. Los Entes públicos están obligados a crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto, y la actuación ética y responsable de cada servidor público (*Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción*, 2016).

Finalmente, en lo que respecta a los documentos deontológicos que intentan materializar los valores, principios y directrices que rigen el servicio público en su connotación de ética pública e integridad gubernamental, se revisará brevemente el *Código de ética de los servidores públicos del Gobierno Federal* y los *Códigos de conducta que emitan las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal*, para clarificar su objeto y la importancia de su contenido.

Es necesario establecer la diferencia entre un código de ética y un código de conducta; el primero enuncia valores sin describir situaciones concretas o conductas específicas, y el segundo, determina las reglas sobre el actuar de las servidoras y servidores públicos, estableciendo los parámetros

mediante los cuales desarrollarán sus actividades (Código de conducta de la Secretaría de Desarrollo Social).

Para iniciar rescatando los aspectos significativos del Código de Ética, es preciso retomar lo establecido por el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que señala lo siguiente en relación con este instrumento deontológico.

Artículo 16. Los Servidores Públicos deberán observar el código de ética que al efecto sea emitido por las Secretarías o los Órganos internos de control, conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción, para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño. El código de ética a que se refiere el párrafo anterior, deberá hacerse del conocimiento de los Servidores Públicos de la dependencia o entidad de que se trate, así como darle la máxima publicidad (Ley General de Responsabilidades Administrativas, 2016).

El *Código de ética de los servidores públicos del Gobierno Federal*, rige la conducta de los servidores públicos al servicio de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Se retoma los cinco principios constitucionales señalados en el artículo 109 de la Constitución que son legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia. De igual forma describe un catálogo de once valores que deberán anteponerse al desempeño de cualquier empleo, cargo o comisión, y que son interés público, respeto, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, integridad, cooperación, liderazgo, transparencia y rendición de cuentas. Su objeto puede observarse en el siguiente apartado:

Artículo 2. Objeto. El presente Código de Ética tiene por objeto:

- I. Establecer los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que deben ser conocidos y aplicados por todas las personas servidoras públicas, para propiciar ambientes laborales adecuados, fomentar su actuación ética y responsable, y erradicar conductas que representen actos de corrupción, y
- II. Establecer las obligaciones y mecanismos institucionales para la implementación del Código de Ética, así como las instancias para denunciar su incumplimiento (Código de ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, 2022).

En los que respecta a los Códigos de conducta, el decreto con el que se publica el Código de ética de los servidores públicos del Gobierno Federal (2022), explica en la fracción tres de su artículo tres, lo siguiente.

Código de Conducta: Instrumento emitido por las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el que se especifica

de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores, reglas de integridad y compromisos contenidos en el presente Código de Ética, atendiendo a los objetivos, misión y visión de la dependencia o entidad de que se trate.

Es notorio que con base al contenido normativo, desde la Constitución, las Leyes Generales y los documentos deontológicos está delineado un sistema de integridad gubernamental que descansa sobre una concepción de la ética pública como el hilo conductor del comportamiento de los servidores públicos, sin embargo, ese diseño no ha alcanzado su materialización con todo y que se cuenta con un sistema de controles y órganos de vigilancia, toda vez que los datos demuestran que estos instrumentos solo están como eso, un buen diseño.

v. El referente de la carta Iberoamericana de ética e integridad en la función pública

La pretensión de cerrar el presente análisis con un documento a modo de marco de referencia obedece a dos razones; la primera, porque es un documento signado por México como uno de los países impulsores del Organismo que lo redactó; y segundo, por la riqueza de su contenido para apuntalar el sistema de integridad con el que hoy se cuenta y que ha resultado insuficiente en su materialización, pensando en un esperanzador resultado de observar en el día a día de la maquinaria pública un comportamiento ético y responsable del servidor público.

La Carta Iberoamericana de Ética e Integridad en la Función Pública redactada por el por el Consejo Directivo del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD)¹¹ y Aprobada por la XVIII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, Antigua, Guatemala, el 26 y 27 de julio de 2018.

Antes de referir de lleno dicha Carta vale la pena referenciar el antecedente inmediato, el *Código Iberoamericano de Buen Gobierno*¹², que como señala Altamirano (2021) logra integrar un ordenamiento legal obligatorio para los países firmantes, que en esencia se refiere a la creación del buen

¹¹ El Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, CLAD, es un organismo público internacional, de carácter intergubernamental. Se constituyó en 1972 bajo la iniciativa de los gobiernos de México, Perú y Venezuela. Su sede se encuentra en Caracas, República Bolivariana de Venezuela, de conformidad con la Ley Aprobatoria del Acuerdo de Sede entre el Gobierno de la República de Venezuela y el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, de fecha 30 de diciembre de 1980. Su creación fue respaldada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (Resolución 2845 -XXVI) con la idea de establecer una entidad regional que tuviera como eje de su actividad la modernización de las administraciones públicas, un factor estratégico en el proceso de desarrollo económico y social. Ver: <https://clad.org/acerca-de/clad/>

¹² El Código Iberoamericano de Buen Gobierno se constituye en documento elaborado por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo y respaldado por la “xvi Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y Gobierno”, en Montevideo en noviembre de 2006.

gobierno, promoviendo el interés general, la participación ciudadana, la inclusión social y especialmente lucha contra la pobreza y la desigualdad; para tal fin establece reglas relativas a la naturaleza democrática del gobierno, la ética gubernamental y la gestión pública. Destacando el apartado tres, relacionado con las Reglas vinculadas a la ética gubernamental.

Regresando a la carta, esta destaca que a pesar que la corrupción se asoma como un gravísimo problema social a nivel mundial, y después de realizado un riguroso análisis comparativo global se han encontrado generosos ejemplos de países que han sabido implementar estrategias eficaces para detener y reducir fuertemente el cáncer de la corrupción y sus efectos. Justo este documento se fundamenta en estos ejemplos y pretende fomentar, además, el aprendizaje e intercambio permanente de buenas prácticas entre los países firmantes, no sólo para prevenir y luchar contra la corrupción, sino para ir más allá y consolidar un sistema de integridad sólido que fortalezca el comportamiento honesto de los servidores públicos.

La carta ofrece un camino hacia el comportamiento íntegro en las organizaciones públicas, un camino que supere el mero rechazo de las actuaciones corruptas y busque la mejor forma de servir los intereses generales. El documento precisa un marco de referencia genérico, no vinculante, que requiere la adaptación a nuestra idiosincrasia, historia, cultura, tradición jurídica y entorno institucional. La carta señala como objetivos principales los siguientes:

- a) PROMOVER la integridad de los responsables y servidores públicos en todos sus niveles, entendiendo por tal una actuación continuamente coherente con los valores y principios relevantes de la ética del servicio público.
- b) Desde una perspectiva política, asegurando el respeto al contexto social, cultural, e histórico de cada una de las naciones firmantes, esta carta pretende CONTRIBUIR a la legitimación de la acción pública, es decir, aportar razones para la obediencia a los gobiernos y REFORZAR la confianza en las instituciones públicas.

La Carta cuenta con diecinueve orientaciones fundamentadas en bases conceptuales y metodológicas, y que se resumen a continuación:

Generar periódicamente diagnósticos completos del sistema de integridad nacional.

Generar, ejecutar y sostener financieramente, al menos en sus organizaciones dependientes más relevantes, diseños organizativos que incluyan los componentes fundamentales del modelo de integridad organizacional definido nacionalmente y que, además, interactúen con los otros subsistemas de gestión más importantes.

Redactar, como parte esencial de los marcos de integridad organizacional, Códigos Éticos en sus organizaciones.

Realizar periódicamente encuestas de diagnóstico de clima ético en las organizaciones.

Desarrollar de forma permanente actividades de formación en ética en las organizaciones públicas.

Generar sistemas de asesoramiento ante dilemas éticos mediante Comités de ética.

Incluir un eficaz plan de comunicación y de cambio cultural que permita socializar y apropiar el marco de integridad por parte de los miembros de la organización.

Realizar evaluaciones de riesgos de corrupción en el ámbito de sus organizaciones.

Incorporar al marco de integridad un sistema de denuncias y de protección a los denunciantes de corrupción, fraude, despilfarro o conductas contrarias a los códigos éticos y, en su caso, a los testigos.

Fomentar, de acuerdo con la normativa existente en cada país, mecanismos de transparencia activa, pasiva y focalizada.

Formular e implementar una regulación completa y sistemática sobre prevención y gestión de los conflictos de intereses, con su correspondiente sistema de incumplimientos y sanciones.

Disponer, a través de las normas legales consecuentes, de un sistema normativo donde se definan los incumplimientos de la integridad, sus niveles de gravedad y las sanciones y donde se asegure que existen consecuencias negativas en caso de incumplimiento.

Generar un sistema de evaluación del funcionamiento del marco de integridad.

Cumplir con criterios fundamentales de profesionalidad y eficacia en relación a la selección, competencias y protección de los miembros de los Comités de ética.

Construir sistemas de gestión por resultados para el desarrollo (GPRD) con ámbito nacional.

Desarrollar, para evitar riesgos de corrupción, un análisis riguroso y la implementación adaptada al contexto de cada país de las mejores prácticas internacionales en contratación pública.

Resulta paradójico que al hacer la revisión del contenido de la Carta Iberoamericana de Ética e Integridad en la Función Pública la mayoría de las orientaciones sugeridas para los países firmantes -que es el caso de México- se encuentren contenidas en el marco normativo del país, en la constitución, las leyes generales, los documentos deontológicos, además de las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública, los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos, ante ello, ¿qué es lo que ocurre? ¿Por qué no son funcionales?

Desde el inicio del análisis se ha sostenido que de iure se cuenta con un gran sistema de integridad, reconocido en el mundo como ejemplar y con un gran diseño, pero poco funcional, en la realidad muy poco de ello se cumple. Nuevamente, cabe señalar que la fórmula reformista o creadora de normas ya no es suficiente como tampoco resulta viable la creación de órganos, por ejemplo, existen un sinfín de órganos de control (SFP, ASF, Órganos de Fiscalización, Contralorías estatales, internas y municipales, Secretarías de fiscalización en los Congresos, entre otros) pero en su costo y funcionamiento no han otorgado los resultados esperados, por estar capturadas políticamente.

Ante ello, el problema es más de fondo, de origen, sin dejar de mencionar que los “paliativos actuales” deban desaparecer se requiere reforzar desde la formación de los servidores públicos, no contamos con un sistema de formación de servidores públicos. No todas las Universidades del país están vinculadas al sector público, es necesario este binomio. Importante desde luego un sistema profesional de carrera que incentive el compromiso y lealtad institucional pero que garantice los mínimos en los ingresos de los servidores públicos.

Es necesario también, el reforzamiento de los procesos de incorporación al servicio público, donde los aspectos meritocráticos tenga un valor significativo, donde existan procedimientos democráticos y transparentes conduzcan a elegir a los perfiles más idóneos para ocupar los cargos públicos, donde uno de los pilares fundamentales del perfil sea justamente una trayectoria de honestidad, compromiso con la honradez y con una conducta intachable y ejemplar.

VI. Conclusiones

- Se cuenta con un sistema de integridad delineado en el marco normativo y en documentos deontológicos que no es funcional, no por su diseño sino por quienes lo implementan.
- A pesar que México cuenta, desde hace ocho años, con un sistema de combate a la corrupción, reconocido por el resto del mundo para enfrentar la opacidad y la corrupción, su implementación ha fracasado.
- No se ha priorizado al individuo (servidor público), su dimensión interna, su educación, sus valores y sus principios, ahí hay que voltear al construir programas de ética pública e integridad gubernamental.

vii. Referencias bibliográficas

- Altamirano, J. G. (2021). *Los perfiles en el servicio público y la buena administración pública*, (56-57), Xalapa, Veracruz: Universidad de Xalapa.
- Altamirano, J. G. (2020). *Los códigos de ética: entre la ética de la convicción y la ética de la responsabilidad del servidor público*. En Del Valle, A. y Vázquez, A.C. (Coords.), *Los códigos de ética en el régimen de responsabilidades administrativas*, Editorial de la Universidad de Xalapa, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Veracruzana y el Comité de Participación Ciudadana, México.
- Bautista, O.D. (2007). *Ética y política: valores para un buen gobierno*, Encuentros multidisciplinares No. 27, UAM, México.
- Bautista, O.D. (2013). *Ética para gobernar. Lecciones para un gobierno justo*, Senado de la República, LXII Legislatura, Comisión de Biblioteca y Asuntos Editoriales.
- Blackburn, P. (2006), *Ética. Fundamentos y problemáticas contemporáneas*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Chambers 21st Century Dictionary. (1999), Edinburgh, Chambers.
- Cortina, A., y Martínez, E. (2001). *Ética*. Madrid: Akal.
- IMCO. (2022). *Índice de Riesgos de Corrupción 2022*. Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. <https://imco.org.mx/indice-de-riesgos-de-corrupcion-2022/>
- INEGI. (2021). *Encuesta Nacional de Cultura Cívica (ENCUCI) 2020. Principales Resultados*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/encuci/2020/doc/ENCUCI_2020_Presentacion_Ejecutiva.pdf

- INEGI. (2022a). Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental (ENCIG) 2021. Principales Resultados. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/encig/2021/doc/encig2021_principales_resultados.pdf
- INEGI. (2022). *Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2022*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2022/doc/envipe2022_presentacion_nacional.pdf
- Morales, Nava, Esquivel y Díaz. (2011). Principios de ética, bioética y conocimiento del hombre. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- OCDE, La Integridad Pública en América Latina y el Caribe 2018-2019. DE GOBIERNOS REACTIVOS A ESTADOS PROACTIVOS, Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública.
- Pérez, B. (2014). *Deontología jurídica. Ética del abogado y del servidor público*. México: Porrúa.
- Rodríguez-Arana, M.J. (1993). La enseñanza de la ética pública. Papeles de Trabajo, Instituto Ortega y Gasset, No. 198.
- Rodríguez, R. (2020). *Propuesta de una matriz deontológica en el marco regulatorio del ejercicio profesional en México*. Tesis de Doctorado. Universidad de Xalapa, México.
- Vila, B. (2013). *Deontología profesional*. España: Editorial Dykinson. Recuperado en 16 de julio de 2023, de <https://app.vlex.com/#WW/vid/476522026>



Esta obra fue editada por El Colegio de Veracruz y
publicada en el mes de noviembre de 2025, en la ciudad de
Xalapa de Enríquez, Veracruz, México.

Segunda antología sobre el estudio de casos de la **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**La ética como principio rector del servicio público.
Reflexiones desde la academia**

Esta obra colectiva reúne reflexiones críticas de especialistas en derecho, ciencia política, y administración pública sobre los retos que enfrenta la ética en el ejercicio gubernamental contemporáneo. A través de enfoques teóricos y experiencias concretas, el libro invita a repensar el papel de los principios éticos en la toma de decisiones públicas.

Concebido desde la academia, este volumen ofrece una mirada plural sobre la construcción de integridad en el Estado, al tiempo que contribuye al fortalecimiento de una cultura de servicio sustentada en valores.

Un texto indispensable para quienes forman parte del sector público, investigadores, estudiantes y ciudadanía interesada en una gestión pública transparente, eficiente y con sentido humano.

