



INSTITUTO
NACIONAL DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA, A.C.

LA ÉTICA EN EL SERVICIO PÚBLICO
DURANTE LA LXI LEGISLATURA DE LA
CÁMARA DE DIPUTADOS
DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN
(2012)

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN QUE PARA SER
APROBADO Y PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

P R E S E N T A:
CARITINA SAÉNZ VARGAS

DIRECTOR DE TESIS
PROFESOR ALEJANDRO JAIDAR CERECEDO

No. de RVOE: 20120138

Distrito Federal, México.

Septiembre 2013.

“Cuando se construyen sueños que se hacen realidad, hay que seguir soñando.”

Anónimo

DEDICATORIAS

A mis hijas:

Lic. Sandra Karina Gutiérrez Saénz
y Lic. Karla Paola Gutiérrez Saénz,
de quienes me siento profundamente orgullosa,
excelentes profesionistas y mujeres destacadas.
Gracias por seguir siendo mi mejor motivo y
por estar siempre a mi lado.

Al Lic. Enrique Peña Nieto, Presidente
de los Estados Unidos Mexicanos, por
ser mi mejor ejemplo de tenacidad,
entrega y compromiso.

Gracias por la oportunidad y su
confianza.

Mi gratitud eterna.

AGRADECIMIENTOS

Dr. Eruviel Ávila Villegas,
Gobernador Constitucional del Estado de México,
mi gratitud por su permanente apoyo y confianza.
Gracias por permitirme seguir aprendiendo todos
los días.

C.P. Erwin Lino Zárate,
Secretario Particular del Presidente Constitucional de
los Estados Unidos Mexicanos.
Mi eterno agradecimiento por su apoyo, confianza y
entrañable amistad.

AGRADECIMIENTOS

Lic. Carlos Eduardo Velasco Caballero,
gracias por todo tu respaldo y cariño.

Mtra. Rocio Tapia López, gracias
querida Chio sin ti no hubiera sido
posible.

A la memoria de mi Padre Claudio Saénz García (+),
desde donde te encuentres.
Lo logre Papá!

A mi Madre Celia Vargas, por tu cariño
y dedicación.

A todas mis hermanas, hermanos y
sobrinos por su cariño y apoyo.

AGRADECIMIENTOS

A mis Maestros:

Mtro. Alejandro Jaidar Cerecedo, gracias por coordinar mi trabajo de investigación y por su extraordinaria orientación.

Dr. José R. Castelazo de los Ángeles,
Le agradezco sus valiosas aportaciones en mi aprendizaje académico y profesional.

Dr. Vicente Suárez Zendejas, excelente maestro de quien me llevo gratas experiencias y aprendizajes durante toda la Maestría.

Mtro. Jesús G. Suárez Zendejas,
por su invaluable y permanente apoyo.
¡Mil gracias!

A todos los Maestros e Investigadores del INAP que contribuyeron en mi formación académica y profesional.

ÍNDICE

Introducción	1
1. Estrategia Metodológica	5
1.1 Planteamiento del Problema	5
1.2 Preguntas de Investigación	7
1.3 Objetivo de la investigación.....	8
1.4 Propósito de la investigación.....	9
1.5 Hipótesis	10
1.6 Justificación	11
2. Ética del Servidor Público	16
2.1 Relación entre Estado, Gobierno, Administración Pública y Sociedad	16
2.2 Administración Pública	18
2.3 Administración de Personal	20
2.4 Nuevos modelos de desarrollo de personal	23
2.5 El valor de la ética en el servicio público	24
2.6 Ética Pública	28
2.7 Ética Parlamentaria	41
2.8 Papel de la ética en la profesionalización	43
3. Objeto de Estudio	52
3.1 Antecedentes del Poder Legislativo en México	52
3.2 Importancia de Poder Legislativo en México	53
3.3 Dimensión Espacial: Poder Legislativo en México	57
3.4 Dimensión Temporal: LXI Legislatura de la Cámara de Diputados (2012)	57
3.5 Conformación de la Cámara de Diputados	58
3.6 Personal de la Cámara de Diputados	62
3.7 Condiciones Generales de Trabajo en la Cámara de Diputados	63
3.8 Valor de la ética en los trabajadores de la Cámara de Diputados	70
4. Método	77
4.1 Metodología y técnicas de investigación	77
4.2 Población de los trabajadores de base y de confianza	82
4.3 Muestra	84
4.4 Cálculo de la muestra	84
4.5 Descripción del instrumento de medición	85
4.6 Validez y confiabilidad	87
4.7 Procedimiento para la recolección de datos	90
5. Resultados	93
5.1 Diagnóstico del nivel de la ética entre los trabajadores	93
6. Conclusiones y Recomendaciones	191
6.1 Conclusiones	191
6.2. Recomendaciones	206
Referencias	214
Anexos	219

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo identificar el valor ético con el que cuentan de los servidores públicos en 2012 de (Base y Confianza, no los de elección popular) la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados (2009-2012), con el propósito de realizar propuestas de acción encaminadas a fomentar dentro de esta Institución, la importancia de la ética profesional que deben de tener los servidores públicos, a fin de que los trabajos que se realicen estén basados en; la eficiencia, eficacia, profesionalización, legitimidad, transparencia y en base a la evaluación de desempeño e impactos de los mismos.

Para fines de este trabajo, se desarrollarán 6 apartados; 1) Estrategia Metodológica; 2) Ética del Servidor Público; 3) Objeto de Estudio; 4) Método; 5) Resultados; y 6) Conclusiones y Recomendaciones.

En el primer apartado se desarrolla la metodología aplicada para esta investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, las preguntas de investigación, el objetivo, el propósito de este trabajo, así como la hipótesis y la justificación del mismo.

En el segundo capítulo se desarrollará el marco teórico que sustenta este trabajo denominado Ética del Servidor Público, y en el cual se abarcan las principales teorías, referencias y conceptualizaciones básicas de la relación entre Estado, Gobierno, Administración Pública y Sociedad.

Cabe señalar que en este segundo apartado es necesario recordar la finalidad del Estado, la cual consiste en servir a todos sin excepción, procurando mantener el equilibrio y la justa armonía de la vida social, y para ello, el Estado a través de las tres funciones que desempeña (ejecutivas, legislativas y judiciales), se relaciona con el gobierno, la administración pública y la sociedad, a fin de alcanzar la estabilidad, la paz social y el desarrollo sustentable.

Asimismo, se hace mención de que el gobierno está constituido por un conjunto de instituciones legítima y legalmente establecidas, el cual, se organiza con el objeto de realizar los fines del Estado, y es el representante del Estado.

Por otra parte, se hace una breve referencia de la definición e importancia de la administración pública -concebida como instrumento de los 3 poderes de la Unión y en los tres ámbitos de gobierno,- la cual tiene como objetivo la realización de los fines del Estado con apego a los principios de honestidad, eficiencia y eficacia y en beneficio de la sociedad.

Asimismo, se hace mención acerca de la administración del personal como una actividad inherente a cualquier organización pública o privada orientada a organizar y dirigir a un grupo de personas hacia la consecución de determinados objetivos, mediante el aprovechamiento integral de los recursos materiales, humanos, financieros, tecnológicos, etc.

Por ello, se destaca que en la Administración Pública, la profesionalización basada en los valores y el comportamiento ético de las personas, es un elemento fundamental para la mejora continua del desempeño institucional, el logro de la misión, visión y objetivos estratégicos y la satisfacción de las demandas y expectativas de la sociedad.

En este segundo apartado hacemos mención de que es fundamental continuar fomentando los valores éticos en la formación del capital humano dentro de las organizaciones públicas, a fin de que estén integradas por las personas adecuadas y profesionales comprometidas con el mejoramiento y desarrollo de nuestro país, y para ello, se debe de seguir trabajando en abatir la corrupción, el nepotismo, el conformismo, y toda aquella práctica negativa que afecte el servicio público con la finalidad de poder atender y satisfacer las necesidades y demandas de la población.

De nuestro marco teórico, identificamos que es evidente que todavía falta mucho camino que recorrer en esta materia, pero es necesario seguir fomentando el valor ético en la administración pública con el objetivo de que quienes nos dedicamos al servicio público, tengamos las aptitudes y actitudes necesarias y adecuadas para el cumplimiento de nuestra labor en beneficio de la sociedad. Por lo tanto, la administración del personal debe cobrar mayor interés dentro de la administración pública y de manera particular en la Cámara de Diputados, debido a que es fundamental la utilización eficiente y eficaz de los recursos humanos para lograr los objetivos de Gobierno y de Nación para alcanzar la Visión de Estado a través del Plan Nacional de Desarrollo 2006-2012 que fue establecido.

Por lo tanto, en nuestro tercer apartado desarrollamos y describimos a nuestro objeto de estudio bajo dos dimensiones; la espacial y la temporal.

La dimensión espacial refiere específicamente a la ética en el servicio público de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, la cual forma parte del Poder Legislativo de México; y bajo la dimensión temporal del año 2012 de la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados, toda vez que se contó con la oportunidad profesional y política de ocupar un cargo de representación popular por la V Circunscripción durante este periodo legislativo.

Por otra parte, en este tercer apartado, se hace una descripción general de la conformación y organización de la Cámara de Diputados, así como de las áreas correspondientes en materia de recursos humanos y quienes son los encargados de fomentar la ética pública entre los trabajadores de la Cámara Baja del Poder Legislativo.

Por otro lado, se hace mención acerca de la estructura ocupacional de los servidores públicos de confianza y base en 2012, así como de las condiciones generales de trabajo de ambos tipos de contratación, tales como; la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Responsabilidades Administrativas. Asimismo, se hace referencia acerca de los programas y acciones realizadas en este periodo legislativo en relación a la promoción de la ética en los servidores públicos.

Una vez analizados los elementos anteriores, se procede con el cuarto apartado, el cual representa la parte medular de nuestra investigación, debido a que en éste se desarrolla la metodología para la obtención de nuestros resultados y conclusiones.

De esta manera, en este cuarto apartado se establece el universo de trabajadores, así como el número de elementos que conforman nuestra población, toda vez que se delimito de los 5,805 trabajadores a sólo 2,978 plazas que corresponden al personal de base y de confianza que laboraron durante la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados.

La explicación de delimitar este estudio únicamente hacia los trabajadores de base y de confianza se debe a que estos trabajadores son los que tienen una mayor permanencia en este Poder Público de la Nación con respecto a los otros servidores públicos quienes ocupan de manera temporal dichos cargos, y por lo tanto, sobre ellos recae un papel importante para coadyuvar en la eficacia y eficiencia de los trabajos legislativos.

Por otra parte, en este cuarto apartado se hace mención acerca del proceso de la obtención de la muestra de estudio, la descripción del instrumento de evaluación, la validez y confiabilidad, el procedimiento para la recolección de datos y el tratamiento estadístico.

Una vez realizada y aplicada nuestra metodología, ésta nos conlleva a desarrollar un quinto apartado en relación a los resultados obtenidos, y con ello, la obtención del diagnóstico sobre la ética que existe y predomina entre los trabajadores de base y de confianza de la Cámara de Diputados.

Derivado de estos resultados, se procede a desarrollar la última parte de este trabajo de investigación, la cual consiste en realizar las conclusiones y recomendaciones, a fin de fomentar la ética en el servicio público de nuestra Cámara de Diputados.

Por lo anterior, esperamos que este trabajo sea de utilidad y de referencia para que se revalore nuevamente en el Poder Legislativo, la importancia de fomentar la ética entre sus empleados, toda vez que es un tema de gran relevancia que se refleja en un mejor desempeño laboral en el ámbito legislativo y en beneficio de nuestra sociedad.

Cabe señalar que el tema de la ética en el servicio público, ha estado rezagado dentro de la Cámara de Diputados, y muestra de ello es que durante la LXI Legislatura no se implementaron mecanismos ni cursos de acción enfocados a este tema que hoy en día constituye un valor esencial para nuestra administración pública, y por ello, es importante realizar trabajos de investigación sobre esta temática, a fin de que los resultados obtenidos nos conduzcan a implementar más y mejores programas y mecanismos que fomenten la ética entre los servidores públicos no sólo por su propio bienestar sino por el bienestar de todos los mexicanos que nos conducimos bajo un Estado de derecho, conformado por leyes claras, objetivas, transparentes y garantes de nuestro bienestar y desarrollo como Nación.

Por lo tanto, esperemos que las repercusiones derivadas de este trabajo sean de beneficio y que en el mediano y largo plazo podamos contar no sólo con más trabajadores de base y de confianza, quienes tengan un verdadero sentido de la ética en beneficio de toda la sociedad mexicana.

CAPÍTULO I

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

1.1 Planteamiento del problema de investigación

Es necesario reconocer que los avances obtenidos por la administración pública de México, no son suficientes, y reflejo de ello es perceptible en la insatisfacción de la sociedad ante la falta de atención integral por parte del Estado para responder y atender las principales demandas y necesidades sociales como: la seguridad pública, el empleo, servicios de salud, educación, entre otros.

Asimismo, ante una situación global en donde se presentan constantes cambios de manera acelerada, los cuales requieren de adaptación y actualización en diversa áreas como; las científicas, tecnológicas, financieras, ambientales, políticas, administrativas, entre otras, han generando nuevas demandas sociales cada vez más complejas, las cuales son fundamentales de atender a fin de garantizar el bienestar de todos los mexicanos y conducirnos bajo un Estado de derecho, conformado por leyes claras, objetivas, transparentes y garantes de nuestro bienestar y desarrollo como Nación.

Por ello, es importante que la administración pública de México cuente con un conjunto de recursos; materiales, tecnológicos, financieros y humanos de calidad para poder garantizar el bienestar común de los mexicanos.

En este sentido, cabe señalar que el factor humano es un recurso fundamental para cualquier organización ya sea pública o privada, debido a que es quien realiza las actividades enfocadas hacia la consecución de la misión, visión y objetivos organizacionales.

Por lo tanto, el elemento humano es el que permite la adaptación al cambio organizacional, y es el que genera la competitividad de la organización.

Cabe destacar que “los países que invierten en educación, no sólo en el sistema formal, sino en su estructura organizacional, resultan con los mayores niveles de desarrollo. Tal es el caso de Noruega, país que por su elevado desarrollo social; y ostentar una economía sólida y niveles de corrupción casi inexistentes, figura número uno en los Índices de Desarrollo Humano de la ONU. Su gobierno impulsa una discusión ética permanente en el sistema educativo y a través del ejemplo de sus líderes, acerca de los valores anticorrupción, igualdad, solidaridad y cooperación. Finlandia, Suecia, Holanda y Canadá, también se caracterizan por tener altos niveles de equidad en el acceso universal a la educación y a la salud. En sus culturas prevalece una actitud de rechazo a la desigualdad y de apoyo a la igualdad de oportunidades.” (Kliksberg:2004:328)

De esta manera, en las últimas dos décadas, en la administración pública se ha reconocido el papel fundamental que desempeña el capital humano para la consecución de los logros y metas del gobierno, y de ahí la necesidad de implementar en las diferentes áreas de la Administración Pública Federal de nuestro país, algunas estrategias y mecanismos para la mejora continua del desempeño laboral.

“Hoy el reclamo por más ética empieza a tener respuestas concretas en América Latina que han despertado la esperanza colectiva. La ciudadanía ha dado amplios mandatos de programas de cambio integral, en donde los valores éticos juegan un rol central, a nuevos líderes políticos de gran estatura que están introduciendo una visión diferente de cómo encarar los grandes problemas colectivos y del papel que puede desempeñar la ética en ellos...En América Latina, hay hoy una sed de ética. Vastos sectores confluyen en la necesidad de superar la escisión entre ética y economía que caracterizó las últimas décadas. Una economía orientada por la ética no aparece como un simple sueño, sino como una exigencia histórica para lograr que la paradoja de la pobreza en medio de la riqueza pueda realmente superarse y construir un desarrollo pujante, sustentable y equitativo.”
(Kliksberg:2004:326)

Es así que un mecanismo fundamental para potencializar el desempeño laboral de nuestros servidores públicos es a través del reforzamiento de los principios y valores éticos en el servicio público, los cuales coadyuvan en tomar mejores decisiones en beneficio de la ciudadanía.

Por lo tanto, resulta indispensable que los titulares y el personal directivo de cada dependencia y organismo público, se preocupen y pongan especial atención a la promoción del valor ético entre los servidores públicos con el objetivo de elevar la calidad en el servicio público de México.

Ante estas circunstancias, el objeto de estudio que nos compete analizar en este trabajo de investigación, es identificar los valores de la ética que se tenían entre los trabajadores de la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2012), tomando en consideración que es fundamental el valor ético en cada uno de los trabajadores, toda vez que la ética es un valor esencial que coadyuva en el desarrollo y cumplimiento de cada una de las actividades y funciones con apego a los principios de **honestidad, transparencia, equidad, justicia, eficiencia y eficacia**.

Por lo anteriormente señalado, la ética en el servicio público es necesaria e indispensable para cumplir cabalmente con los objetivos y metas institucionales, situación que nos llevó a cuestionar si en la Cámara de Diputados de la LXI Legislatura se da la importancia debida de la ética en el servicio público y/o si se implementan mecanismos para reforzar los valores éticos entre sus servidores públicos con el objetivo de mejorar el servicio público del Poder Legislativo en México.

De aquí surge el interés de realizar el presente trabajo de investigación con la intención de conocer e identificar la forma en la que su puede percibir la presencia del valor ético dentro de los servidores públicos y la forma en la que este valor ético coadyuva y/o beneficia a los trabajos desarrollados en este Poder Público.

1.2 Preguntas de Investigación

1. ¿Qué tipo de estrategias y/o mecanismos se emplean para fomentar el valor de la ética en los servidores de públicos de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión?
2. ¿Cuál es el valor de la ética entre los servidores públicos de la Cámara de Diputados?

3. ¿Qué resultados se han obtenido a través de la aplicación de estas estrategias para fomentar el valor de la ética en los servidores de públicos de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión?

1.3 Objetivo de la Investigación

La finalidad de realizar este trabajo de investigación obedece a la necesidad de identificar la importancia que otorgan los servidores públicos de base y de confianza de la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados en el año 2012 al valor de la ética, debido a que esta importancia de la ética profesional conduce a que los trabajos realizados estén en apego a los principios de honestidad, transparencia, equidad, justicia, eficiencia y eficacia.

Estos principios se definen de la siguiente forma:

- **Honestidad:** del término latino *honestitas*, es la cualidad de honesto. Por lo tanto, la palabra hace referencia a aquel que es decente, decoroso, recatado, pudoroso, razonable, justo, probo, recto u honrado, según detalla el diccionario de la Real Academia Española (RAE). Es decir, la honestidad constituye una cualidad humana que consiste en comportarse y expresarse con sinceridad y coherencia, respetando los valores de la justicia y la verdad.
- **Transparencia:** Daniel Kaufman, define la transparencia como el flujo de información social, política y económica de manera puntual y confiable la cual es accesible para todos los actores relevantes.

Cabe señalar que un sistema democrático se considera transparente si reúne las siguientes características:

- Fácil acceso a la información (no discriminación)
- Comprensiva (que los temas claves no queden fuera)
- Relevancia (evitar la información superflua)
- Calidad y confiabilidad (contribuir al diseño de las políticas públicas y dar confianza en los mercados para los inversionistas)

- **Equidad:** Del latín *aequitas*, el término equidad hace referencia a la igualdad de ánimo. El concepto se utiliza para mencionar nociones de justicia e igualdad social con valoración de la individualidad. En este sentido se puede decir que el servidor público deberá de actuar sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna. Su compromiso es tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.

- **Justicia:** El concepto tiene su origen en el término latino *iustitia* y permite denominar a la virtud cardinal que supone la inclinación a otorgar a cada uno aquello que le pertenece o lo concierne. Puede entenderse a la justicia como lo que debe hacerse de acuerdo a lo razonable, lo equitativo o lo indicado por el derecho. En este sentido cabe señalar que el servidor público debe conducirse invariablemente con apego a las normas jurídicas inherentes a la función que desempeña. Respetar el Estado de Derecho es una responsabilidad que, más que nadie, debe asumir y cumplir el servidor público.

- **Eficiencia:** tiene su origen en el término latino *efficientia* y refiere a la capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos, lo que supone una optimización.

- **Eficacia:** se refiere al nivel de objetivos conseguidos en un determinado plazo, es decir la capacidad para conseguir aquello que un grupo se propone. Ser eficaces es simplemente alcanzar la meta estipulada, sin importar el nivel de recursos empleados. Esto significa que se puede ser eficiente sin ser eficaz y viceversa, pero si se reúnen ambos requisitos, estaríamos hablando de **efectividad** (eficiente y eficaz).

1.4 Propósito de la investigación

Identificar el nivel y/o el arraigo del valor ético en los trabajadores de base y de confianza de la Cámara de Diputados durante el 2012, con el propósito de conocer si este principio ético ha contribuido en el sentido de responsabilidad social, los códigos de conducta y en la prevención de actos de corrupción dentro de este Poder Público.

1.5 Hipótesis

La ética de los servidores públicos de base y de confianza de la Cámara de Diputados varía en relación al género, edad y antigüedad en el puesto.

Variable dependiente:

- I. El valor ético en el servicio público conduce a un mejor desempeño laboral.

Variables independientes:

- I. La ética en el servicio público, -la cual trata acerca de los comportamientos de los gobernantes, políticos, legisladores, jueces y funcionarios en el desarrollo de su trabajo, y tiene por fin lograr que el servidor público aplique el sentido del deber en beneficio del Estado-, es un elemento esencial para lograr más y mejores beneficios para la sociedad.

- II. El valor ético de los servidores públicos -entendiendo al valor ético como aquello que es apetecible, amable, digno de aprobación, de admiración o útil para un fin determinado- coadyuva en la eficiencia y eficacia en el manejo de los recursos humanos, materiales y financieros públicos, debido a que el valor ético significa actuar en un ambiente que no sólo procura el más alto respeto y dignidad de las personas, sino que procura que los servidores públicos se presenten frente a la sociedad de manera honrada, veraz, honesta y frente a la procuración del bien social.

- III. La ética pública coadyuva a disminuir graves problemas como la corrupción, debido a que ética interactúa en la organización pública bajo la premisa de que las personas con calidad humana dan lugar a una cultura de mayor calidad. Por ello, la cultura de la ética y la transparencia son parte de la función pública y forma la formación de ciudadanos responsables consigo mismos y con el resto de la sociedad, toda vez que como servidores públicos su función consiste en servir a la sociedad con eficiencia, eficacia, calidad, transparencia, justicia e igualdad.

- IV. El fomento de los valores éticos entre los servidores públicos es esencial, y por ello se debe de motivar constantemente a favor de un mejor desempeño laboral apegado a los principios de honestidad, responsabilidad, imparcialidad, justicia, equidad y transparencia, además de estar sujetos a los principios establecidos en las diferentes normatividades que conllevan al bien común –valor fundamental de la ética-.
- V. El género de una persona es un factor determinante para comportarse conforme a los valores éticos en el servicio público, es decir, las mujeres suelen mostrar un comportamiento más apegado a los valores éticos en comparación con los hombres, quienes no suelen actuar siempre bajo estos valores.
- VI. La edad de las personas es otro factor que determina la asimilación y el comportamiento ético, debido a que mientras más grande y madura sea la persona, esta actuará cada vez más bajo los valores éticos.
- VII. La antigüedad en el trabajo es otro factor que determina y/o influye la conducta ética en el servicio público, debido a que mientras más tiempo se tenga en el trabajo más afinidad, compromiso y lealtad institucional, reflejando un comportamiento con mayor sentido y responsabilidad ética.

1.6 Justificación.

El factor humano da sentido y orientación a toda organización por la razón de que es quien realiza las actividades enfocadas hacia la consecución de la misión, visión y objetivos organizacionales, asimismo, el elemento humano es el que permite la adaptación al cambio organizacional, y por lo tanto, es el que genera la competitividad de la organización.

Bajo esta consideración resulta fundamental que el capital humano de la Cámara de Diputados, sean servidores públicos con las actitudes, aptitudes y los valores éticos necesarios y adecuados para desempeñar de la mejor manera su función en el servicio público mexicano a favor de los intereses nacionales.

Por ello, en las últimas dos décadas en la administración pública mexicana, se ha reconocido el papel fundamental que desempeña el capital humano para la consecución de los logros y metas establecidas, y de ahí que surja la necesidad de implementar en las diferentes áreas de la Administración Pública Federal de nuestro país, algunas estrategias y mecanismos para fomentar y mejorar la calidad y profesionalización de los servidores públicos.

Algunas de estas estrategias y mecanismos consisten en fomentar los valores de la ética pública entre los servidores públicos debido a que es un tema de gran relevancia para la mejora continua del desempeño institucional, el logro de la misión, visión y objetivos estratégicos, así como para la satisfacción de las demandas y expectativas de la sociedad.

Cabe señalar que la ética pública conduce a un mejor desempeño laboral de manera eficiente, eficaz y de calidad, debido a que es a través de los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes profesionales de los servidores públicos como se producen y se conducen bajo la primicia del bienestar común, asimismo, los valores de la ética pública permiten elevar las posibilidades de tomar mejores decisiones en beneficio de la ciudadanía.

Por otra parte, cabe hacer mención que la problemática de la corrupción que se presenta no sólo en México sino en el resto del mundo, es “una de las vías principales para incrementar la desigualdad debido a que en las sociedades altamente polarizadas, los grupos de mayor poder cuentan con más oportunidades e incentivos para prácticas corruptas y mayores posibilidades de impunidad. Según cálculos recientes del Banco Mundial, un cinco por ciento del Producto Bruto Mundial, se desperdicia anualmente debido a la corrupción. La desigualdad hace disminuir el capital social y, por ende, afecta el bienestar de toda la población. A mayor capital social, mayor crecimiento económico, menor criminalidad, más salud y gobernabilidad democrática. Los valores éticos dominantes en una sociedad, el grado de confianza entre sus miembros, su capacidad de colaboración y la conciencia cívica, representan dimensiones que abarca el capital social. El autor nos remite a Robert Putnam, uno de los precursores del estudio del capital social, quien afirma que estos elementos evidencian la riqueza y fortaleza del tejido social interno de una sociedad.” (Kliksberg:2004:326)

Por otro lado merece hacer referencia a Kliksberg (2004:326) quien señala que “la urgencia de incorporar la discusión de la ética en la agenda pública, tanto para erradicar la corrupción como para motivar actitudes positivas. Además la ausencia de un debate ético permanente, ha generado un conjunto de situaciones resultantes de la degradación o carencia de normas sociales, y que ha facilitado la corrupción. Es así que se debe trascender la enseñanza de la ética en las profesiones relacionadas con la administración de empresas y las finanzas, por su relación estrecha con el desarrollo.”

Por otra parte, cabe señalar que la ética en la administración pública está vinculada a la profesionalización del servicio público, a razón de que el valor ético de los servidores públicos coadyuva en la eficiencia y eficacia del manejo de los recursos públicos humanos, materiales y financieros. Por ello, la profesionalización basada en valores y con un comportamiento ético de las personas, es fundamental para el adecuado funcionamiento de la administración pública.

Ante estas circunstancias, se decidió llevar a cabo el presente trabajo de investigación por la relevancia de la ética en el servicio público, enfocada de manera particular a la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, dado que tuve la oportunidad profesional y política de desempeñarme como Legisladora en esta Institución del Poder Legislativo, y en donde pude percibir de manera general, -aunque de manera subjetiva-, la falta de fomento de los valores éticos entre los trabajadores de base y de confianza quienes son las personas que realizan una función sustantiva en la coadyuvancia del trabajo legislativo, dado que las funciones de los otros trabajadores tales como; el personal por honorarios, los mandos medios, superiores y homólogos, son personas cuyos cargos dependen directamente de los grupos parlamentarios y de la Junta de Coordinación Política, por lo que el personal que ocupa estos puestos de trabajo, es rotativo y sus contratos laborales son hasta por 6 meses, los cuales puede renovarse o ser cancelados, y por lo tanto, estos puestos de trabajo atienden de manera especial a las necesidades laborales propias de cada fracción parlamentaria.

Por lo anterior y para fines de esta investigación se delimitaron de los 5,805 trabajadores a únicamente las 2,978 plazas correspondientes al personal de base y de confianza que conformaron la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados, debido a que estos trabajadores son los que tienen una mayor permanencia en este Poder Público de la Nación con respecto a los otros servidores públicos que ocupan de manera temporal dichos cargos.

Asimismo, cabe señalar que no se tomó en consideración como sujetos de este estudio de investigación a los 500 Diputados por razones similares anteriormente mencionadas, toda vez que en muchos casos hubo suplencias durante todo el periodo de la Legislatura, y además en nuestra propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se reconoce como un derecho el votar y ser votado sin ninguna evaluación previa de los principios y valores éticos de los candidatos a ocupar el cargo de Diputado, sin embargo, este sería un futuro posible tema de investigación que también valdría la pena de efectuarse.

Por lo anteriormente señalado, nos preocupamos por la escasa promoción del valor ético entre los servidores públicos, situación que origina la inquietud de desarrollar este trabajo para la obtención del grado de maestría, a fin de identificar de una manera más objetiva, el nivel de arraigo de los valores éticos y su aplicación en la vida profesional entre los trabajadores; y en base a esto, identificar si el valor ético entre los trabajadores ha contribuido en cierta medida a desempeñar sus funciones apegados a la normatividad establecida, así como a los principios de honestidad, responsabilidad, imparcialidad, justicia, equidad y transparencia, todo esto con el propósito de realizar recomendaciones para fomentar el valor ético entre los trabajadores de base y de confianza de la Cámara de Diputados.

Por otra parte, este trabajo de investigación coadyuvará a enriquecer el acervo bibliográfico en relación a este temas dentro la Cámara de Diputados, toda vez que si bien se han realizado importantes investigaciones sobre la ética pública y ética parlamentaria, son escasos los estudios relacionados de manera específica sobre el personal que labora en la Cámara de Diputados, por lo tanto, este trabajo representa una fuente de referencia actualizada, del cual se espera que se retomen las propuestas y recomendaciones aquí planteadas, a fin de contar con más y mejores servidores públicos profesionales con arraigo en los valores éticos que les permita tener un mejor desempeño profesional, laboral, social e incluso personal para su propio beneficio y para el beneficio de todos los mexicanos, toda vez que toda la sociedad es receptora de los trabajos emanados del Poder Legislativo.

Bibliografía Capítulo I

Código de Ética de los de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal. Diario Oficial de la Federación. 25 de julio de 2002.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. 5 de septiembre de 2012.

Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. 9 de abril de 2012.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Diario Oficial de la Federación. 15 de junio de 2012.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Diario Oficial de la Federación. 17 de junio de 2009.

Manual General de Organización de la Cámara de Diputados. Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados. 2010.

Reglamento de la Cámara de Diputados. Cámara de Diputados. 20 de abril de 2011.

Kliksberg, Bernardo. (2004). *Más ética más desarrollo*. Buenos Aires, Grupo Editorial SRL.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO; ÉTICA DEL SERVIDOR PÚBLICO

2.1 Relación entre Estado, Gobierno, Administración Pública y Sociedad

¿Por qué es importante hablar de Estado, Administración Pública y Gobierno para tu objeto de estudio? En primera instancia cabe señalar que el Estado es la entidad social y política jurídicamente organizada bajo un poder supremo, que se manifiesta por la coexistencia de tres elementos: un territorio determinado, una población asentada en ese territorio y una autoridad común o gobierno.

“El Estado es un todo que se compone de partes, lo forman los distintos individuos de la comunidad. Cada individuo a su vez pertenece a una parte del estado... Entre los principales propósitos que tiene todo Estado se encuentran los siguientes: Formar al buen ciudadano; establecer la justicia para las partes que lo componen; satisfacer de la mejor manera posible las necesidades sociales; garantizar la constitución, proteger la soberanía, la independencia, la libertad así como la autosuficiencia de la comunidad. La suma de todos estos propósitos contribuye al máximo fin de la comunidad política, esto es, la búsqueda del bien común.”
(Bautista: 2006:38)

La finalidad del Estado es servir a todos sus habitantes sin excepción, procurando mantener el equilibrio y la justa armonía de la vida social. Es por ello que el Estado a través de las tres funciones que desempeña (legislativa, administrativa y judicial), se relaciona con el Gobierno, la Administración Pública y la sociedad, a fin de alcanzar la estabilidad, paz social y el desarrollo sustentable del país.

Por otra parte, el Gobierno el cual está constituido por un conjunto de instituciones legítima y legalmente establecidas, se organiza con el objeto de realizar los fines del Estado. Por ello, el representante del Estado es el Gobierno, el cual se encuentra integrado por la voluntad de la sociedad.

“El político inglés Edmund Burke decía que el gobierno es un instrumento del ingenio humano para la satisfacción de necesidades humanas...El gobierno, para cumplir con sus tareas, se apoya en un conjunto de instituciones, entendiéndose por éstas el conjunto de organismos que desempeñan una función de interés público.” (Bautista: 2006:39-40)

Los gobiernos tienen la obligación de atender a poblaciones concretas en territorios específicos con necesidades y demandas de servicios, educación, salud, alimentación, intercambios comerciales, financieros, laborales, entre otros, bajo una visión responsable, comprometida, transparente, eficiente y eficaz, en donde la ética de los servidores públicos, es fundamental para la prestación de estos servicios públicos.

Asimismo, la Administración Pública concebida como el instrumento de los 3 Poderes en los tres ámbitos de gobierno, tiene como objetivo la realización de los fines del Estado con apego a los principios de honestidad, eficiencia, eficacia y en beneficio de la sociedad.

“La incidencia de la sociedad, en su conjunto es cada vez más participativa, por lo que se requiere dar respuestas oportunas a través de las estructuras de gobierno y, por consecuencia, de quienes están a cargo de la administración de los diversos grupos y conglomerados. De ahí de que se requieran de que éstos actúen con mayor creatividad y eficiencia en la producción de respuestas precisas a problemas precisos.” (Morales y Gómez: 2009:16)

Cabe referir una cita textual de Jorge Valencia Sandoval, quien señala que “un punto de contacto entre la sociedad y el Estado es precisamente la administración pública, por ello resulta básico que el servidor público satisfaga dos aspectos:1) que sea competente, pues sólo es participativo quien sabe ejercer su profesión con responsabilidad social y 2) que asuma el compromiso social; lo cual implica contar con la capacidad para superar sus conocimientos y enfrentar nuevas situaciones con el talento necesario para cuestionar, aprender y aplicar los instrumentos que se requieren para consolidar el bien común. Significa que el servidor público sea capaz para entender la realidad económica, política y social, y conjuntando sus habilidades, conocimientos y experiencia logre dar una respuesta a lo que la sociedad demanda como un servidor público deseable, con un perfil de servicio y responsabilidad.” (Vélez: 2003:6)

Por lo anterior, es necesario que el servicio público que brinda el Estado, logre dar una respuesta integral a las demandas y necesidades de la ciudadanía, y por ello, cabe retomar lo que señala Oscar Diego Bautista (2006:42) “en la función de servicio público es vital la coordinación entre política y administración porque ambas disciplinas tienen la responsabilidad de co-gobernar, gozan de autoridad, manejan recursos públicos y son responsables de facilitar o mejorar la vida de sus ciudadanos.”

2.2 Administración Pública

Como se señaló anteriormente, la administración pública es una herramienta fundamental para alcanzar los fines del Estado, es así que fue a comienzos del siglo XIX, cuando Carlos Juan Bonnín, dio la primera conceptualización de administración pública señalando que

“es la autoridad común que ejecuta las leyes de interés general que se estatuyen sobre las relaciones necesarias de cada administrado con la sociedad, y de la sociedad con cada uno de ellos, así como sobre las personas, los bienes y las acciones como interesantes al orden público.” (Sánchez: 2001:69)

Por otra parte, Bonnín estableció los siguientes principios de la administración pública:

1. Que la administración nació con la asociación o comunidad
2. Que la administración es el gobierno de la comunidad
3. Que la conservación de ésta es el principio de la administración
4. Que la acción social es su carácter y su atribución a la ejecución de leyes de interés general

Por su parte, Woodrow Wilson -a quien se le considera el padre de la administración pública moderna- definió a la administración pública como “La parte más evidente del Gobierno, es el gobierno en acción; es el ejecutivo, el operativo, la parte más visible del gobierno”. (Sánchez: 2001:107)

Leonard White (Shafritz Jay M. y Albert C. Hyde: 1999:128) definió a la Administración Pública como “el manejo (management) de hombres y materiales para lograr los propósitos del Estado”.

Hoy en día el management se traduce al español como gerencia, lo cual constituye una solución conceptual adecuada.

Por su parte, Luther Gulick define a la administración pública como “aquella parte de la ciencia de la administración que tiene que ver con el gobierno, y por lo tanto, se ocupa principalmente de la rama ejecutiva, donde se hace el trabajo del gobierno, aunque evidentemente hay problemas administrativos también en relación con las ramas legislativas y judicial. La administración pública es, pues, una división de la ciencia política y una de las ciencias sociales” (Sánchez: 2001:115)

Por otro lado, Gabino Fraga (Aguilar: 2003) cita a Duguit quien señala que el servicio público es “toda actividad cuyo cumplimiento debe estar asegurado, regulado y controlado por lo gobernantes, porque el cumplimiento de esta actividad es indispensable para la realización y desarrollo de la interdependencia social y es de tal naturaleza que no puede ser realizada completamente sino por la intervención de la fuerza gubernamental.”

Oscar Bautista (2006:41) define al servicio público como “Aquella actividad ofrecida por el conjunto de instituciones que conforman la administración pública cuyo objeto consiste en facilitar de modo regular, continuo y sin propósito de lucro, la satisfacción de una necesidad colectiva o de interés general.”

Morales y Gómez (2009:127) menciona algunas de las principales características que debe de tener un servicio público, las cuales son:

- El servicio público es una orientación de elementos y actividades de la administración pública
- Su fin es la satisfacción de una necesidad pública, pudiendo ser realizados en forma directa o indirecta
- Son permanentes, generales, regulares y continuos
- No tienen fines de lucro
- Su régimen jurídico especial lo rige el derecho público y es distinto a de los servicios privados, basado en normas específicas por el sector público.

Asimismo, Morales y Gómez (2009:262) señala que “los valores del servicio público -capacidad, equidad, integridad, mérito, transparencia, rendición de cuentas y ética- se relacionan con la existencia de una administración pública revitalizada en la visión responsable y creativa del buen gobierno...Los valores de la administración pública son a la vez los valores de los servidores públicos, lo que implica la concordancia de los objetivos que deben cumplirse con eficiencia y eficacia susceptible de ser constatados.”

Por lo anterior, es fundamental que se difundan y se transmitan los valores de la administración pública entre los servidores públicos, a fin de que éstos los compartan y los consideren como propios con el objetivo de que su desempeño laboral este basado bajo estos principios y se logren alcanzar los objetivos y metas de la administración pública.

Ahora bien en este sentido es menester hacer referencia a la definición de quienes son los servidores públicos en México, y es en el Artículo 108 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2012), en el cual se establece lo siguiente:

“se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal o en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.”

2.3 Administración de Personal

Una vez que ya se definió a la administración pública y al servicio público, ahora es necesario precisar que la administración pública requiere de recursos humanos, materiales, administrativos y financieros para llevar a cabo cada una de sus funciones. Por lo tanto, la administración de personal es fundamental para fortalecer la ética entre los servidores públicos.

En primera instancia cabe señalar que Idalberto Chiavenato (1998), señala que toda organización es un punto de convergencia de un sinnúmero de factores de producción o recursos productivos que deben emplearse con eficiencia y eficacia. De tal forma que los recursos organizacionales pueden clasificarse en cinco grupos:

- a) *Recursos físicos o materiales*: son los necesarios para las operaciones básicas de la organización (edificios, terrenos, tecnología y el proceso productivo)
- b) *Recursos financieros*: se refiere al dinero, créditos, financiamiento, etc; que están de manera inmediata o mediata para enfrentar los compromisos que adquiere la organización. Estos sirven para garantizar la adquisición de los demás recursos que la organización necesita.
- c) *Recursos humanos*: son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización. Las personas aportan a la organización sus habilidades, conocimientos, actitudes, comportamientos, percepciones, etc.
- d) *Recursos mercadológicos*: constituyen los medios que las organizaciones emplean para localizar, contactar e influir en los clientes o usuarios. Comprenden todas las actividades de investigación y análisis de mercado, el sistema de ventas, promoción, publicidad, distribución de los productos a través de los canales adecuados, desarrollo de nuevos productos, fijación de precios, asistencia técnica, etc.
- e) *Recursos administrativos*: constituyen los medios con los cuales se planean, dirigen, controlan y organizan las actividades empresariales. Incluyen los procesos de toma de decisiones y distribución de la información necesaria, además de los esquemas de coordinación e integración utilizados por la organización.

Para fines del presente trabajo, se analizará únicamente lo referente a la administración de recursos humanos, a la cual Fernando Arias (1979) define como “el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo y de la propia organización.”

Asimismo, Mondy Wayner y Noe Robert (1997), la definen como “la utilización de los recursos humanos para alcanzar objetivos organizacionales.”

Es así que la Administración de Recursos Humanos tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio a sí mismo y a la colectividad en que se desenvuelve.

Por otra parte, es importante referir algunos planteamientos que hace Villoria (1997:244) acerca de que existen algunas tendencias generales e implicaciones para la gestión de los recursos humanos, entre las cuales están:

- 1) Una mayor diversidad de la fuerza de trabajo.
- 2) Buscar el equilibrio entre la responsabilidad en el trabajo y las necesidades familiares.
- 3) Globalización, con la consiguiente competición en el marco de una economía mundial.
- 4) En un entorno complejo, diverso y en constante cambio, se precisa la expansión de la planificación estratégica de recursos humanos como columna vertebral de la gestión estratégica de los mismos.
- 5) Mayor participación y capacitación del empleado.
- 6) La naturaleza cambiante del trabajo futuro:
- 7) El crecimiento de expectativas del empleado y la necesidad de equilibrar demanda y coste.
- 8) El crecimiento de las expectativas de la sociedad con respecto al servicio público. Este apartado merece nuestra atención debido a que hace referencia a los principios y valores éticos que deben de tener los servidores públicos, toda vez que las sociedades desarrolladas han acumulado una dimensión ética a lo largo de los tiempos, la cual produce implicaciones como las siguientes:

- Reforzar políticas de reclutamiento que transformen positivamente las expectativas de los posibles candidatos y expulsen a quienes no acudan con espíritu de servicio;
- Los procesos selectivos deben incorporar un análisis del perfil del candidato idóneo para el servicio público que permitan elegir a los más adecuados en conocimientos, aptitudes y actitudes;
- Reforzar los programas de orientación y socialización del nuevo empleado, para mejorar su satisfacción, productividad y permanencia, facilitando sobre todo su absorción de los valores que guían el servicio público;

- Generar e implantar normas que minimicen las posibilidades de corrupción, especialmente en conflictos de interés y abuso de los bienes públicos;
- Elaborar sistemas que protejan a los disidentes en el trabajo, es decir, a todos aquellos que denuncian casos de fraude, corrupción, abuso o despilfarro;
- Vincular la promoción a la ética pública y a la actitud innovadora en el servicio;
- Diseñar e implantar sistemas de evaluación del rendimiento de forma participativa y que garanticen la máxima objetividad posible;
- Crear un entorno de trabajo donde los empleados se sientan protegidos contra la discriminación, el acoso sexual, las represalias, las presiones políticas y otros conflictos;
- Crear las condiciones culturales y el clima de exigencia preciso para que los empleados públicos respeten los derechos de los ciudadanos y procuren ofrecerles la máxima calidad posible en su trabajo;
- Mantener y reforzar relaciones laborales transparentes, cooperadoras y estratégicas; conscientes de la necesidad que tienen los sindicatos de innovar su actuación, en un entorno;
- Generar programas de mejora de la imagen de la administración y sus empleados desde una perspectiva institucional.

2.4 Nuevos modelos de desarrollo de personal

Así como se han logrado avances importantes dentro de la administración pública también se han conseguido avances en el área del desarrollo de personal, tomando en consideración el argumento que plantea Juan Miguel Morales y Gómez (2009:50), de que “con la Reforma del Estado se incluye de manera importante un nuevo perfil de la administración pública, en la que forma parte el capítulo de la profesionalización. La necesidad de contar con servidores públicos o funcionarios públicos profesionalizados es fundamental, dado que se constituye como la demanda que plantea la sociedad en términos de dotación de servicios eficientes pero que, sobre todo, logro satisfacer los requerimientos de la sociedad.”

Bajo esta perspectiva, el estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en 1997 señala que “Los funcionarios públicos están sufriendo presiones procedentes del contexto internacional. Por ejemplo, la mundialización ha aumentado los contactos entre cargos públicos de distintas administraciones con normas éticas y de comportamiento potencialmente diversas.

Los países están prestando cada vez mayor atención a los acontecimientos del extranjero, incluidas las crisis éticas y los intentos de resolverlas, es decir, los funcionarios actúan en un contexto nuevo y cambiante. Son objeto de un mayor control público y de mayores exigencias ciudadanas, y se ven obligados a asumir mayores responsabilidades y a adoptar nuevas formas de realizar las tareas administrativas.”

“La concepción del desarrollo profesional como proceso de formación permanente de la persona en un contexto sociohistórico determinado, nos permite comprender cómo la competencia profesional se construye y se desarrolla de forma gradual y continua durante el proceso de formación y posterior desempeño del sujeto en la profesión y lo conduce a una actuación profesional autónoma, ética, responsable y eficiente.” (González: 2006:11)

En este sentido es preciso hacer mención a Bautista (2006:109), quien menciona que “las tendencias recientes en la administración pública (OCDE, BID, CLAD, TI, UE) sugieren que los países reconozcan la necesidad de ajustar sus valores para promover la integridad y contrarrestar la corrupción en el servicio público, debido que tanto gobernantes como gobernados consideran, cada vez más, la necesidad de prevención de antivalores debido a que se ha reconocido que cuanta más atención se otorgue a la prevención, menos se necesitará ejercer la autoridad.”

Por lo anterior, es necesario hacer énfasis de que la administración pública debe de adaptar nuevos mecanismos y estrategias, a fin de contar con servidores públicos que desempeñen su función pública bajo los principios y valores de la ética pública.

2.5 El valor de la ética en el servicio público

En primera instancia, es necesario hacer mención acerca del concepto de la ética, la cual Raúl Gutiérrez Sáenz (2001:17), la define como “la rama de la filosofía que estudia la conducta humana desde el punto de vista de su bondad o maldad. Su objeto material son los actos humanos, distinguiendo entre la bondad o maldad de dichos actos.”

Por su parte, Sánchez Vázquez (1969:25) define a la ética como "la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad". Esto es una disciplina científica que responde a la necesidad de un tratamiento teórico a los problemas morales; el objeto de estudio de la ética lo constituyen los actos conscientes y voluntarios de los individuos que afecta a otros, a determinados grupos sociales, o a la sociedad en su conjunto.

Asimismo, Agustín Izquierdo (1997:313) cita a Mackie quien dice que "El objeto de la ética es considerado generalmente como el estudio de los principios de la conducta humana que guían y controlan nuestras elecciones."

En base a las definiciones anteriores podemos decir que la ética estudia el comportamiento humano desde la óptica de ciertos principios y valores considerados como importantes en una sociedad determinada.

Ante estas circunstancias, cabe señalar que existen dos tipos de actos: los actos humanos y los actos del hombre.

- I. Actos Humanos: son ejecutados consciente y libremente en un nivel racional. Son originados por la inteligencia y la voluntad. Estos son el objeto material de la ética y son los que pueden ser juzgados como buenos o malos desde el punto de vista de la moral.

- II. Actos del Hombre: carecen de conciencia o libertad o de ambas cosas, un ejemplo es la respiración. Estos actos carecen de moral y por lo tanto no pueden juzgarse desde lo moral como buenos o malos, si pueden juzgarse como buenos o malos pero desde un punto de vista fisiológico.

De esta manera, el valor moral depende de ciertas condiciones subjetivas y propias de la persona que ejecuta dicho acto, como la intención, la libertad, el grado de conciencia, etc.

Dado a lo anterior se puede decir que la medición de los actos se da a través de los valores éticos o morales, los cuales hacen referencia a la libertad que tiene cada persona para elegir

voluntariamente lo que considere para su vida, y ante ello los principales valores son; tolerancia, respeto, compromiso, liderazgo, perseverancia, actitud al servicio, justicia, igualdad, entre otros.

Por lo anterior, se puede decir que el hombre es un ser social por naturaleza y con la necesidad de interactuar con el resto de las personas, a fin de satisfacer sus necesidades (fisiológicas, seguridad, estima, relación y auto-realización).

Por otra parte, es importante también señalar que la ética se relaciona con otras disciplinas como:

- **Psicología:** estudia al comportamiento del hombre en forma global, es una ciencia de hechos, mientras que la ética es una ciencia de derechos.
- **Derecho:** es un conjunto de normas que rigen la conducta humana, y esto se parece a la ética, sin embargo existen 4 diferencias entre ellas.
- **Economía:** es la ciencia que trata de la producción, distribución y consumo de los bienes materiales, sus materias son el trabajo, la mercancía, el dinero, la ganancia, el comercio, etc. Los dos modelos el ético y el económico deben ir entrelazados, a fin de evitar la explotación del trabajador, la marginación del asalariado, la usura en los intereses cobrados a los países en vías de desarrollo, la colonización del trabajo, el gobierno de los países débiles.
- **Pedagogía:** consiste en lograr que una persona haga por sí misma lo que debe hacer. La educación es una disciplina que complementa a la ética y viceversa.
- **Metafísica:** contiene el fundamento de toda ciencia, nos explica y proporciona nociones y conceptos indispensables para entender la ética, tales como el de ser, valor, acto, sustancia, accidente, materia, forma, etc.
- **Teología:** utiliza los datos de la fe como la Biblia y fuentes afines.
- **Religión:** en la ciencia entre el hombre y Dios. Es un contacto íntimo de la persona con un ser infinito, del cual procede y ante el cual puede ponerse gratificante y reconfortante. (Sánchez, 1969)

Por lo anterior, la ética tiene una gran injerencia en diversos y amplios campos de estudio, debido a que ésta influye de manera directa en la práctica y ejercicio de cada una de estas áreas y/o disciplinas. Por ello, Morales y Gómez (2009:60) señala que “dentro de la racionalidad establecida por Weber, en cuanto al comportamiento humano, se tienen los siguientes planteamientos: a) La ética de la responsabilidad o racionalidad funcional, en que el comportamiento humano es orientado según las reglas impuestas por la organización a la cual él prestaba sus esfuerzos. b) La ética del valor absoluto o racionalidad sustancial, orienta el comportamiento del hombre como ser libre, dotado de inteligencia y capacidad de discernimiento, en donde él, no obstante la ética de responsabilidad, procura definir su comportamiento en función de sus propios valores y los de la sociedad de la cual forma parte.”

Asimismo, es necesario citar a Víctor Manuel Martínez Chávez (2003), quien señala que “La cultura de la ética y transparencia es parte de la función pública, y se manifiesta fundamentalmente en los grupos sociales o equipos de trabajo, por tal motivo los seres humanos, son organizados, coordinados y dirigidos por un líder hacia un objetivo común, que se manifiesta en la supervivencia. Esta problemática ha adquirido interés en esta última década, y relevancia para los gobiernos y los organismos internacionales, así como por los que buscan que las organizaciones públicas en sus funciones sean más éticas y transparentes en su gestión por parte de los servidores públicos.”

Por lo tanto y como señala Agustín Izquierdo (1997:315) “el interés de la colectividad deberá guiar entonces las decisiones que ha de tomar el funcionario público, lo que significa que su voluntad particular ha de convertirse, a la hora de ejecutar su trabajo, en una voluntad general que respete los valores de la ciudadanía. Esto implica que el trabajador público ha de desarrollar una conducta nacida de su propio juicio; ahora bien, con el objeto de que no se produzca una colisión de objetivos entre lo público y lo privado, es necesario que el juicio del funcionario se identifique con un juicio ideal que tendería en todo momento a alcanzar el bien público. El carácter de los fines perseguidos por la administración pública hace que todo este tipo de decisiones tenga implicaciones de carácter ético y que los motivos que entran en escena para la elección de las acciones no se puedan reducir sólo a conocimientos técnicos de cualquier clase.”

Por lo anterior, el papel que juega la ética dentro de la función pública es relevante, a fin de transparentar sus actividades y desempeño, así como par evitar graves problemas como la corrupción. De tal modo que en el siguiente apartado se hará referencia acerca de la ética pública.

2.6 Ética Pública

En el mundo globalizado en el que vivimos, los criterios de la conducta humana constituyen una gran influencia en la actuación del ser humano.

Cabe recordar que Aristóteles fue quien señaló que “la política pretende encontrar la mejor forma de constituir un Estado, y ésta será aquella constitución que le brinde para encontrar mayores oportunidades para alcanzar lo justo y esto es el bien común” (Bautista: 2009:13)

“Ética, derecho y política son distintos sistemas que no pueden ser independientes, sino deben estar interrelacionados. Las normas jurídicas deben tener un sustento ético y al mismo tiempo criterios éticos, pueden beneficiarse de la coacción estatal para garantizar su realización y fijar responsabilidades por su incumplimiento.” (García: 2001:153)

Por su parte, Morales y Gómez (2009:93) hace referencia a Ricardo Uvalle quien señala que “en la ética es posible encontrar la esencia de los valores que tienen que ver con la equidad, la honradez, la moral y la consideración de no ver a las personas como instrumentos, sino como humanos donde la organización pública, de acuerdo con su naturaleza, persigue que sean fines en sí mismos.”

Cabe señalar que “el objetivo material de la ética en el ámbito público se enfoca hacia los actos humanos de servidores públicos, estos es, a la rectitud moral de su actuación. La ética busca cultivar la inteligencia en valores y moderar el carácter de los gobernantes, y si bien esto es importante en cualquier disciplina lo es más en el ámbito de lo público porque es la responsable de conducir los asuntos de un Estado.” (Bautista: 2009:9)

Por otro lado, es necesario precisar que es en el seno familiar en donde a los individuos se nos inculcan los principales valores de ética tales como; el respeto, la tolerancia, la solidaridad, la justicia y la honestidad, los cuales se refuerzan con el ejemplo de los integrantes de la familia. Posteriormente es la escuela y/o centros educativos, los que desempeñan un papel importante en el fomento y refuerzo de estos valores, debido a que las normas morales y civiles que adquirimos son las primeras que interiorizamos e influyen en nuestro actuar.

Por otra parte, con el proceso de crecimiento y maduración a través de las experiencias, vamos apreciando los valores que consideramos de mayor relevancia para la convivencia en sociedad, y de esta manera se desarrolla y reconocemos a nuestro Yo profundo, a fin de adoptar nuestra propia personalidad, tomando adicionalmente en consideración la presión social, ya que la sociedad espera cierto tipo de conducta de nosotros ante diferentes circunstancias y para el bienestar social.

Bajo esta perspectiva, Mónica González (2010:71) señala que “en el mundo contemporáneo es elemental reflexionar sobre la ética profesional, toda vez que las decisiones que tomamos a lo largo de nuestra vida tienen consecuencias hacia los demás, sean afortunadas o no por ello, es de vital importancia hacer bien nuestro trabajo para cumplir de forma adecuada con el papel social que elegimos y contribuir al bien común. De tal forma que si se concibiera a la profesión como el medio de existencia y no sólo de subsistencia, como la forma de expresar lo que somos, el compromiso con el trabajo y con la profesión que desarrollamos día a día sería mayúsculo y habría una mayor retribución y un mayor desarrollo de la comunidad, de las sociedades en las que vivimos y nos desarrollamos, pues cada una de las actividades que ejercemos tendría un solo fin: hacer bien lo que hacemos, con amor y con responsabilidad, con desinterés.” (González: 2010:77)

Asimismo, una aportación relevante en este sentido nos la proporciona el Dr. José Castelazo (2007) quien señala que la ética en la Administración Pública se enfoca de manera puntual en el comportamiento de los servidores públicos, en donde la ética define normas de conducta, valores y hábitos que deben regir en el desarrollo de las actividades que realizan los servidores públicos, a fin de que sientan el orgullo del trabajo en pro del bien común, de los intereses de la colectividad, de la satisfacción de servir a la sociedad. Es decir, la ética forma parte de la cultura organizacional y entidades del sector público.

El Dr. José R. Castelazo (2007:298) además menciona que existen tres características de la Ética Pública: *Orden Jurídico Gubernamental*; 2) la denominada como *Responsabilidad oficial*; y 3) *la solidaridad gubernamental*, estrechamente vinculada a la tarea esencial de todo *poder público*.

Por lo anterior, se puede decir que la ética es personal pero en el contexto de la Administración Pública cobra importancia fundamental porque el comportamiento de los servidores públicos impacta de manera positiva y/o negativa en la sociedad, debido a que la ética, los valores, principios, hábitos que promueven, impactan y se reflejan en la cultura de las organizaciones públicas, y de manera específica, en el comportamiento de los servidores públicos, y son ellos los responsables de atender las demandas y necesidades de la población. Por lo tanto, la ética en los servidores públicos debe implicar un cambio esencial en las actitudes de cada individuo y traducirse en actos concretos hacia el interés público.

Por otra parte, cabe destacar que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (1997:35) plantea que “la ética es 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. Asimismo, proporciona la base para contrastar las prácticas, costumbres y conductas de forma general para garantizar a la ciudadanía que se están respetando sus intereses y cumpliéndose los procedimientos. En consecuencia, la ética es un factor clave de la calidad de la Administración.”

Otro aspecto que cabe destacar en este sentido, es lo señalado por Agustín Izquierdo (1997:314) quien menciona que “el hecho de intentar desarrollar una conciencia ética en el funcionario no está en contradicción estructural con los principios objetivos de la organización. No se trata de poner en disputa principios contrarios, sino de asegurar y estructurar la conducta del funcionario a partir de los principios objetivos que la determinan parcialmente. El hecho de que la legalidad y la jerarquía sean incapaces de determinar de un modo absoluto la conducta, es lo que obliga a pensar en otras vías de estructuración del comportamiento en una organización. Los controles externos son, sin duda, necesarios, pero insuficientes; de aquí la necesidad de promover un control interno por parte de los integrantes de la organización.”

Asimismo, Luis García Cárdenas (2005) menciona que establecer un código de ética en la función pública y contar con un sistema de responsabilidades y sanciones no es suficiente para fortalecer la gestión pública como un dinamizador del desarrollo democrático del país, por lo cual, es necesario un complemento que constituye en contar con un sistema transparente de gestión pública, y en este sentido la Administración Pública debe evolucionar a:

- **Descentralización y desconcentración**, como los procesos de rendición de jerarquías, funciones y decisiones entre los distintos organismos y dependencias, así como entre los niveles de gobierno.
- **Especialización y adaptabilidad**, tanto de las dependencias como de los servidores públicos con el objetivo de actuar en función de una excelencia técnica que permita aumentar los niveles de efectividad de la gestión pública.
- **Eficacia como función de recursos físicos, tiempos y capacidades**, con la finalidad de racionalizar la acción de la administración pública.
- **Modernización** entendida como el proceso de actualización de sistemas, métodos y valores acordes a los principios de la ética pública.
- **Simplificación y desregulación** como mecanismo de reajuste de las actividades y tareas de la administración pública para mejorar la coordinación entre las diversas instancias administrativas y mejorar la relación con los usuarios de bienes y servicios públicos que entrega; así también, como mecanismos de coordinación con organismos y grupos de la sociedad civil.

➤ ***Selectividad de las funciones y áreas susceptibles de la acción de la administración pública.***

Por lo anteriormente señalado, es relevante considerar lo que Oscar Bautista (2009:9) menciona “el papel de la ética en el servicio público es de fundamental importancia, y la ética vinculada con la función de gobierno da origen a lo que se conoce como Ética Pública, la cual se puede decir que es “la parte de la disciplina ética que trata los comportamientos de los gobernantes, políticos, legisladores, jueces y funcionarios en el desarrollo de su trabajo, y tiene por fin lograr que el servidor público aplique el sentido del deber en beneficio del Estado.”

Cabe recordar que en la cultura clásica romana se estableció que un político que tuviera *decorum* (decoro) era garantía de ser reservado, discreto, cortés y que actuaría de manera correcta. Por ello, el *Decorum* daba confianza a los ciudadanos, dado que algunos de los principios de los servidores públicos con *decorum* eran; autoridad, honor, justicia, libertad y prudencia.

“El instrumento fundamental desde antaño para formar a los hombres de gobierno era la ética. En la antigüedad, aquel que quería participar en los asuntos públicos tenía que pasar por esta disciplina la cual era considerada como una rama de la política. Era el filtro para conseguir que los hombres que llegaran a ocupar los cargos públicos obraran bien.” (Bautista: 2006:59)

“Históricamente, la ética ha sido un instrumento poderoso que auxilia la política para alcanzar su objetivo de ver por la pluralidad de intereses de los gobernados. La combinación ético-política es indispensable para la recuperación de la confianza de los ciudadanos porque si bien la política delibera sobre lo que es mejor o peor para la sociedad corresponde a la ética moderar los deseos de los políticos y funcionarios preocupándose por el bien general.” (Bautista: 2009: 24)

Es así que “la ética pública da al servicio público un conocimiento que le permite actuar correctamente en cada situación por difícil que éste sea, ofreciéndole criterios para encontrar soluciones adecuadas.” (Bautista: 2009:7)

Según Rodríguez Arana (Vélez: 2003:8) la codificación de la Ética Pública, deberá cumplir una doble misión como forma de expresar las aspiraciones de la sociedad respecto de la acción pública y, a la vez como medio de control de la adecuación de las conductas a los principios del servicio público. Para ello, se debería:

- a) Enunciar los valores que presiden la actividad del servicio público.
- b) Determinar el grado de responsabilidad que el cumplimiento de esos valores representa para los servidores públicos (políticos, empleados públicos, ciudadanos que colaboren con la administración pública, etc.).
- c) Recoger una lista de las obligaciones de actuar y límites que representan esos principios en la actividad pública.
- d) Finalmente, definir los medios para alertar a la administración pública y los ciudadanos de la aparición de conductas no éticas y corregir estas.

Asimismo, cabe señalar que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (1997:58) propuso entre sus países miembros la integración de una estructura ética eficaz que sea la base de un entorno de servicio público que fomente determinadas normas de comportamiento.

La infraestructura ética puede considerarse integrada por ocho componentes con tres funciones: **control, orientación y gestión.**

- I. **El control** puede lograrse mediante los tres componentes siguientes: un marco legal que permita la investigación y acusación independientes; mecanismos adecuados de responsabilidad y participación y escrutinio públicos.
- II. **La orientación** puede conseguirse a través de los tres componentes siguientes: un compromiso bien articulado de los líderes políticos; códigos de conducta que determinen los valores y normas, y actividades de socialización profesional tales como la educación y la formación.
- III. **La gestión** puede lograrse mediante los dos elementos restantes: unas condiciones sólidas de servicio público basadas en políticas eficaces de recursos humanos y una coordinación de la infraestructura, bien mediante un departamento u organismo central de gestión ya existente o mediante un organismo especial con competencias en materia de ética.

“La combinación y ajuste de estos elementos dependerá de las funciones que cada país desee reforzar. Como cualquier otra herramienta, la eficacia de la infraestructura ética depende de que se comprenda y se utilice sistemáticamente.” (OCDE, 1997:92)

Asimismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (1997:28) ha señalado que “la ética y los principios en la vida pública se han convertido en una importante cuestión de interés público, interés que se refleja en la variedad de intentos de «limpiar» la vida pública incluida la revisión de los sistemas de gestión ética y de comportamiento de los funcionarios.”

Del estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en 1997, denominado “La ética en el Servicio público” se elaboró la comparación de los valores éticos en el servicio Público, entre cada uno de los países miembros de esta Organización Mundial, y dentro de los cuales están:

- autosuficiencia
- integridad
- objetividad
- responsabilidad
- transparencia
- honradez
- liderazgo
- mejora continua
- legalidad
- neutralidad
- fiabilidad
- imparcialidad
- el mérito como la base de la dotación del personal
- competencia
- hincapié en los resultados
- profesionalización

Por lo tanto, la ética es fundamental para garantizar la transparencia en la administración pública, toda vez que la ética interactúa en la organización pública bajo la premisa de que las personas con calidad humana dan lugar a una cultura de mayor calidad. Por ello, la cultura de la ética y la transparencia son parte de la función pública para formar ciudadanos responsables consigo mismos y con el resto de la sociedad, toda vez que como servidores públicos esta es nuestra labor: servir a la sociedad con eficiencia, eficacia, calidad, transparencia justicia e igualdad.

De igual forma, la ética en la administración pública debe de servir como guía de actuación para los servidores públicos y evitar con ello, el grave problema de corrupción que afronta nuestro país desde hace varias décadas y que en 2012, Transparencia Internacional colocó a México en el lugar 72 en corrupción, ubicándose en la misma posición durante los últimos 3 años, y además lo calificó con un nivel de “desenfrenado”.

“El que la administración se configure como organización reglamentada por leyes se debe a la necesidad de que su actuación sea limitada y controlada. Las leyes tienden, en un principio, a limitar las aspiraciones de la administración, canalizándolas y conduciéndolas. Pero, a pesar de todas las normas llamadas a mantener la recta inclinación, de hecho se producen desviaciones en el comportamiento de las organizaciones públicas o, lo que es lo mismo, la corrupción, que distrae de alcanzar el objetivo propio.” (Izquierdo:1997:320)

Por su parte, José Oviedo (2001) menciona que la práctica de uso del Estado sin objetivos precisos en un contexto de controles mínimos favorece la corrupción. El concepto de infraestructura ética permite desarrollar un tipo de estrategia global, un “paquete” de medidas y reformas, para articular “los instrumentos, sistemas, y condiciones que proveen incentivos al profesionalismo y a los altos estándares” de ética pública. La construcción de una infraestructura ética se compone de varios elementos:

- Voluntad política, articulada por la formación de cuerpos especializados y coordinadores de las reformas institucionales que mejoren la fiscalización y la socialización de una ética pública, así como ejemplarizada por claros mensajes de las autoridades de que las conductas no éticas no quedarán impunes.

- Una base jurídica y normativa actualizada, efectiva, y empoderada, que defina los estándares de conducta y garantice su vigencia a través de sistemas de investigación y prosecución. Es necesaria la actualización de los códigos penales, así como la aplicación de la ley de servicio civil, la creación de códigos que regulen el conflicto de intereses y códigos de conducta.
- Consolidación de los mecanismos institucionales de rendimiento de cuentas, incluyendo mecanismos y procedimientos internos de supervisión, control, auditoría y evaluación, así como externos, como comités congresionales u organismos multiinstitucionales de la sociedad civil. Los mecanismos de rendimiento de cuentas deben promover la ética pública haciendo difícil la comisión de actos desviados de los estándares establecidos y relativamente fácil su detección.
- Mecanismos de socialización profesional que insistan en el aprendizaje de valores, los estándares de conducta, el entrenamiento profesional, el “alerta” ético, y la ejemplaridad.
- Buenas condiciones de trabajo para los servidores públicos, incluyendo salarios razonables y seguridad laboral, sin los cuales la tentación corruptora se hace más fuerte.
- Una sociedad civil que supervise las acciones de gobierno y demande acceso a la información sobre sus asignaciones y ejecutorias.

Cabe señalar que el problema de la corrupción ha existido desde la antigüedad, pero con el desarrollo de las comunicaciones se ha dado a conocer con mayor frecuencia en los años recientes, asimismo, este es un mal de la administración pública que se padece en todo el mundo, sin embargo, en América Latina se ha acentuado de manera impresionante en las últimas décadas.

Esta desafortunada situación ha motivado la aplicación de una serie de medidas con la finalidad de erradicarlo, una de estas es a través de la ética pública. Actualmente, existen diferentes iniciativas para su fomento bajo dos criterios, por un lado, por su magnitud, al integrar a distintos países, y, por otro, por la capacidad de innovación, al ser pioneros en esta materia. Dichos proyectos son:

a) La Red de Instituciones de Combate a la Corrupción y Rescate de la Ética Pública (RICOREP).

La Red, constituida por un acuerdo entre las instituciones participantes en el Foro Iberoamericano de Combate a la Corrupción organizado por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) en 1998, adoptó por consenso sus objetivos, incluyendo el intercambio de información sobre la estructura y organización de cada una de estas instituciones y la normativa vigente en materia de enfrentamiento a la corrupción.

La RICOREP congrega a instituciones gubernamentales y no gubernamentales que tienen la función de combatir la corrupción en todas sus manifestaciones, y rescatar los principios éticos en el ejercicio de la función pública. Esta Red también se integra con personas que desarrollan estudios e investigaciones sobre el tema.

Además, promueve eventos relacionados con el tema, el intercambio de profesionales, la realización de actividades de formación, investigación, consultoría técnica y difusión de publicaciones especializadas.¹

b) La Iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética y Desarrollo, proyecto liderado por el Banco Interamericano de Desarrollo.

Del 1 al 3 de septiembre del 2001 el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) realizó en Honduras un evento denominado: *Encuentro Internacional Sobre Ética y Desarrollo: Los Nuevos Desafíos*. Dicho evento despertó amplio interés en los diversos sectores de la sociedad y atrajo a más de 400 participantes. En este encuentro se estableció también una red de centros académicos que reforzará la Iniciativa. Estará constituida por 14 centros de América Latina, Estados Unidos y Europa.

¹ <http://www.clad.org/formacion/redes-del-clad/ricorep>

Esta iniciativa se orienta a catalizar esfuerzos de diversas organizaciones públicas y privadas de la región en temas de base ética, tales como la responsabilidad social de las empresas, y el voluntariado. Por otra parte, uno de los proyectos más recientes de la Iniciativa de Ética del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) es la creación de una *Red Universitaria para la Ética y el Desarrollo Social* destinada a promover el intercambio de ideas y la discusión de experiencias relevantes sobre temas de capital social, ética y desarrollo entre instituciones de educación superior. La red aspira a convertirse en un centro catalizador de esfuerzos orientados a incorporar conceptos de capital social y ética para el desarrollo en los programas educativos de las universidades latinoamericanas.²

Por lo anterior, cabe destacar lo que señala Bautista (2009) “Todo individuo que participa de la función pública debe tomar conciencia de que el servicio público se define como la acción del gobierno para satisfacer las demandas y necesidades de las personas que integran el Estado. Todo servidor público se debe a su comunidad, su sueldo es pagado por la sociedad y por lo tanto tiene una responsabilidad y un compromiso con la comunidad a la cual, además, debe respetar. Lo que se pretende al fomentar la ética es motivar a los servidores públicos, obtener mejores resultados en la prestación de servicios y disuadirles llevar a cabo prácticas deshonestas, todo lo cual conduce a una recuperación de la confianza ciudadana.”

Asimismo, Agustín Izquierdo (1997:322) plantea que existen diversos tipos de conflictos que pueden llegar a experimentarse en la práctica administrativa, de forma que la diversidad de las situaciones en que se producen las tensiones puedan ser analizadas según los principios del servicio público. De tal forma que el funcionario, para alcanzar los objetivos de la organización, debe acordar su subjetividad al fin público para que toda acción particular pueda alcanzar los objetivos concretos cuya suma conforma el bien social para el que ha sido concebida la administración pública.

Por otra parte, Dennis F. Thompson (1999:861) hace referencia a la ética administrativa, la cual implica la aplicación de principios morales al desempeño de los funcionarios en las organizaciones. La ética en las organizaciones públicas, es una especie de ética política, que aplica los principios morales a la vida política.

² <http://www.clad.org/formacion/redes-del-clad/ricorep>

En términos generales, esos principios especifican a) los derechos y deberes que los ciudadanos deben respetar cuando actúan en formas que pueden afectar seriamente el bienestar de otras personas y de la sociedad, y b) las condiciones que las prácticas y políticas deben satisfacer cuando, de manera similar, afectan el bienestar de las personas y de la sociedad.

Por lo tanto, “la cultura del servidor público se basa en una orientación hacia la acción para que se cumplan cometidos; se dirige al ciudadano a fin de que los recursos disponibles se canalicen hacia el desarrollo de sus actividades cotidianas, incluso las decisiones son importantes para saber cómo se toman y en qué niveles y en la satisfacción o no de necesidades.” (Morales y Gómez: 2009:19)

En México, los primeros antecedentes del establecimiento de conductas en el servicio público fueron en 1982, cuando se promulgó la Ley Federal de Responsabilidades, de la cual resultaba evidente que las estructuras de supervisión del comportamiento de los funcionarios eran inadecuadas.

Por otra parte, en 1995 durante el periodo presidencial de Ernesto Zedillo se anunciaron dos iniciativas claves para la construcción de un marco ético, tales como: el Programa de Modernización de la Administración Pública y la creación de la Oficina Superior de Auditoría.

Una prioridad del citado Programa era realizar una revisión integral del marco legal vigente, que debe definir con toda claridad los derechos y obligaciones tanto de los funcionarios como de los ciudadanos para reducir la discrecionalidad en la aplicación de la ley.

Durante la administración federal de Vicente Fox Quesada, entre sus acciones prioritarias al inicio de su gestión fue la implementación del **Programa Nacional de Combate a la Corrupción y Fomento a la Transparencia y Desarrollo Administrativo 2001-2006**, cuyo objetivo era prevenir actos de corrupción a través de una ética de servicio, en los programas, sistemas y procedimientos transparentes y sencillos y de personal debidamente calificado, subrayando además la absoluta responsabilidad de castigar las conductas ilícitas teniendo cero tolerancia, pero siempre bajo el marco jurídico que rige la actuación de la autoridad.

Asimismo, en 2003, fue publicado el Reglamento para la **Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental**, orientada a promover y garantizar el acceso a la información gubernamental para transparentar la gestión en torno a la ética pública.

Por otro lado, durante el sexenio de Felipe Calderón Hinojosa, la consolidación del enfoque neogerencial en la Administración Pública se ha estado presentando en las diversas políticas y programas derivados del quehacer gubernamental. Con base a este enfoque Felipe Calderón estableció el rumbo y la orientación en el **Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012**, en dicho Plan se expresa las políticas, objetivos, estrategias y lineamientos generales en materia económica, social y política del país, establecidos de manera integral para orientar la conducción del quehacer público, social y privado. Su premisa: El Desarrollo Humano Sustentable. Asimismo, dentro de las acciones en materia de transparencia, rendición de cuentas y combate a la corrupción, se llevaron a cabo las siguientes:

En el ámbito normativo:

1. Modificación al Artículo 6 Constitucional y a la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.
2. Formulación del Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la corrupción 2008-2012.

En la estructura administrativa:

1. Fortalecimiento de la Comisión Intersecretarial para la transparencia y el Combate a la corrupción.

Del tal modo y como lo señala Bautista (2006:47) “El funcionario con ética es el mejor salvaguarda de los fines del Estado. Su lealtad y servicio son para la comunidad política y es a ésta a quien debe rendir cuentas ya que de ahí proceden los recursos para su remuneración. Lograr que la ética se institucionalice dentro de la filosofía y cultura institucional permitirá reorientar las actitudes nocivas.”

Por lo tanto, “la ética y la transparencia en la función pública es una ética aplicada, en concreto, una ética profesional. Surge al compás de un conjunto de éticas. La ética en la función pública, es una práctica cooperativa humana que cobra todo su sentido por intentar alcanzar unos bienes específicos e internos, los cuales deben ser interiorizado son ejercidos por los profesionales que trabajan en el Sector Público.” (Martínez, 2003:9)

Por lo anteriormente señalado, se puede decir que es fundamental fortalecer la ética en el servicio público, a fin de que el Gobierno tenga la capacidad de dar respuesta y atención integral a las necesidades de la población coadyuvando de esta manera al desarrollo nacional.

Por otra parte cabe destacar que en el ámbito de la administración pública se han elaborado diversos códigos de conducta para los servidores públicos, sin embargo, la Ética Parlamentaria, no ha sido suficientemente estudiada.

2.7 Ética Parlamentaria

Debido a que nuestro objeto de estudio son los servidores públicos de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, es necesario hacer referencia al concepto de la ética parlamentaria, por lo que algunas definiciones son las siguientes:

La ética parlamentaria es definida por Marina Ramírez Altamirano (2001:81) como "el conjunto de normas de conducta elaboradas para el ejercicio de la función parlamentaria, es decir, el conjunto de reglas éticas que rigen la actividad de los diputados o representantes a las asambleas, congresos o parlamentos...La ética parlamentaria se concreta en reglas específicas recogidas en códigos o leyes de los parlamentos, estas normas regulan tanto la actividad de los parlamentarios, como de los funcionarios que laboran en ellos. Cabe señalar que el término se aplica para todo órgano que constituya el Poder Legislativo de un Estado, llámese parlamento, congreso, asamblea u otro nombre.”

Por su parte Abigail Cruz Infante (2001:263) menciona que “La ética parlamentaria es, en principio, el enriquecimiento de la vida, trascendiéndola hacia las potencialidades de la virtud por parte de quienes laboran en el ámbito legislativo de una nación, identificándose con ideas de especial interés institucional, que contribuya a fortalecer las estructuras del Estado.”

“Thompson considera que existen tres enfoques de la ética parlamentaria o legislativa: minimalista, funcional y racionalista. La primera consiste en reglas que prohíben los conflictos de intereses financieros, proscriben sólo pequeñas áreas de conducta, sólo se preocupa por preservar la honestidad de cada legislador. La ética funcionalista define los deberes de los legisladores conforme a su función como representantes, sea como delegado o como fideicomisarios; busca una regla que vincule a cada representante únicamente con sus electores. La ética racionalista se funda en principios rectores de la teoría política tales como la justicia, la libertad y el bien común, es decir, recomienda principios a los que ha de ceñirse todo legislador.” (Chávez: 2006:111)

Asimismo, señala Cruz Infante (2001:263) que “el objeto de la ética parlamentaria debe buscar el enriquecimiento de la máxima realización de los importantes fines justificativos de su composición constitucional, para dejar al descubierto lo mejor de la personalidad del legislador, que debe ser la relación de un cuerpo de personas creadoras y diferentes, porque sus actuaciones así lo demuestren, siempre en favor de la sociedad a la cual sirven...Muchos son lo que se han pronunciado por la necesidad de desarrollar la ética parlamentaria, pues señalan que la existencia de ésta es una garantía de éxito en el desempeño parlamentario; además, siendo el parlamento el principal órgano del Estado, la ética debe prevalecer en éste, con mayor razón que en cualquier otro poder público”.

Por lo anterior, resulta de manera fundamental promover la ética parlamentaria en nuestro país con la finalidad de coadyuvar en la transparencia, rendición de cuentas, y en el trabajo enfocado al bien común, toda vez que tanto los Legisladores como los servidores públicos que laboran dentro del Poder Legislativo, son responsables de desempeñar cada una de sus funciones bajo los principios y valores de la ética parlamentaria.

2.8 Papel de la ética en la profesionalización

Como se ha señalado anteriormente, la ética en la función pública tiene que ver con la verdad, la justicia, competencia leal, la publicidad, las relaciones públicas, las responsabilidades sociales, la autonomía de los consumidores y el comportamiento de los servidores públicos.

De ahí que “la ética aplicada a la función pública implica servicio a la ciudadanía, es un mecanismo de control de la arbitrariedad en el uso del poder público, un elemento clave para la creación y el mantenimiento de la confianza en la administración y sus instituciones al elevar la calidad de la administración pública mediante la conducta honesta, eficiente, objetiva e íntegra de los funcionarios en la gestión de los asuntos públicos. En tanto no se logre un cambio verdadero y profundo en el pensamiento no se podrá recuperar la confianza en el servicio público.” (Bautista: 2009:26)

Por lo anterior, la ética juega un papel fundamental en la profesionalización de los servidores públicos, tomando en consideración que la profesionalización es un proceso dirigido a formar personal con capacidades y competencias para el servicio público. Es decir, consiste en contribuir a la formación y desarrollo de los servidores públicos profesionales, lo cual implica desarrollar integralmente al personal que se desempeña en las organizaciones públicas, a fin de que adquieran las competencias para proporcionar cada vez mejores servicios a la sociedad.

Cabe señalar que en la administración pública federal centralizada, la profesionalización de los servidores públicos se lleva a cabo en el contexto del **Sistema del Servicio Profesional de Carrera**, el cual es un sistema basado en el mérito y la capacidad de los servidores públicos para el ingreso, formación, evaluación, promoción, permanencia y/o separación en los puestos de las organizaciones públicas.

Por lo tanto, la ética pública tendrá el trabajo de perfilar una actitud de servicio mediante la instalación de valores cómo debe ser la Administración Pública que se espera de los miembros de ésta, cómo debe ser su conducta.

De esta manera, la ética en la administración pública implica adoptar una serie de procesos que permitan su formación, desarrollo y desempeño sobre la base de valores y principios éticos; así como normas y esquemas de operación que orienten sus acciones y comportamientos a lo largo de su desarrollo personal y profesional.

Miguel Arturo Morales Zamorano (2009:2) señala que las personas en los gobiernos y en las administraciones públicas pueden efectivamente tener un desempeño pulcro, decente, honesto, transparente, y con múltiples adjetivos calificativos de orden ético positivo, sin embargo, ese ejercicio público a pesar de ello, puede dejar mucho que desear en términos de efectos de satisfacción ciudadana. Por ello y para que los efectos del ejercicio del poder sean éticos se requiere de un elemento fundamental: disponer de un proyecto de vida y de un proyecto de nación que transparente y evidente, sea la bandera de cada persona, partido y directivo que presuma de ser realmente ético. Dicho de otra manera: se es ético sí y solo sí se piensa y se actúa en congruencia y en armonía con los intereses ciudadanos.

“Sin ética, ninguna herramienta para mejorar la gestión pública (profesionalización de los servidores públicos, control presupuestario, aplicación de las leyes, sistemas de evaluación, etc.) tendrá éxito. Intentar implementar un sistema de profesionalización cuyos actores carecen de criterios honestos de comportamiento puede ser riesgoso porque conduce a dar estabilidad a los corruptos.” (Bautista: 2006:132)

Por lo anterior, es necesario tomar en consideración lo que señala Morales y Gómez (2009:61) “el valor que tiene la ética dentro del accionar del funcionario público, reviste singular importancia, debido a que se asume que en toda la sociedad existe o debería existir un conjunto de valores construidos en función de su propia cultura en el que se manifieste un alto nivel de valores en torno a la honestidad y a la eficiencia; que permita a los funcionarios públicos actuar, motu proprio, con esos valores éticos para que se reflejen en el desempeño de las tareas administrativas del gobierno.”

Asimismo, se comparte la visión de Bautista (2006: 53) al mencionar que “la ética aplicada a los servidores públicos contribuye a forjar una cultura por el servicio que eleva la responsabilidad y eficiencia en el desempeño de los cargos. Un gobierno fuerte, en términos económicos, puede lograr desarrollo y bienestar material, pero si también lo es en términos de ético-político podrá alcanzar no sólo los deberes básicos para una comunidad-empleo, educación, justicia, seguridad, alimentación, vivienda- sino los más altos deberes como: libertad, satisfacción, felicidad.”

Cabe destacar lo que menciona Vélez Mejía (2003) que “hoy en día existe la necesidad de transparentar la función pública tomando en consideración el análisis y el papel de la ética y los valores en dicho proceso de profesionalización de los servidores públicos.”

En México, el 31 de julio de 2002 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el **Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal** con el objetivo de que oriente el desempeño de los servidores públicos hacia lo que es benéfico para la sociedad. Sus principios son:

1. BIEN COMUN

Todas las decisiones y acciones del servidor público deben estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad. El servidor público no debe permitir que influyan en sus juicios y conducta, intereses que puedan perjudicar o beneficiar a personas o grupos en detrimento del bienestar de la sociedad.

El compromiso con el bien común implica que el servidor público esté consciente de que el servicio público es un patrimonio que pertenece a todos los mexicanos y que representa una misión que sólo adquiere legitimidad cuando busca satisfacer las demandas sociales y no cuando se persiguen beneficios individuales.

2. INTEGRIDAD

El servidor público debe actuar con honestidad, atendiendo siempre a la verdad.

Conduciéndose de esta manera, el servidor público fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.

3. HONRADEZ

El servidor público no deberá utilizar su cargo público para obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceros. Tampoco deberá buscar o aceptar compensaciones o prestaciones de cualquier persona u organización que puedan comprometer su desempeño como servidor público.

4. IMPARCIALIDAD

El servidor público actuará sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna.

Su compromiso es tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.

5. JUSTICIA

El servidor público debe conducirse invariablemente con apego a las normas jurídicas inherentes a la función que desempeña. Respetar el Estado de Derecho es una responsabilidad que, más que nadie, debe asumir y cumplir el servidor público.

Para ello, es su obligación conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

6. TRANSPARENCIA

El servidor público debe permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley.

La transparencia en el servicio público también implica que el servidor público haga un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

7. RENDICION DE CUENTAS

Para el servidor público rendir cuentas significa asumir plenamente ante la sociedad, la responsabilidad de desempeñar sus funciones en forma adecuada y sujetarse a la evaluación de la propia sociedad.

Ello lo obliga a realizar sus funciones con eficacia y calidad, así como a contar permanentemente con la disposición para desarrollar procesos de mejora continua, de modernización y de optimización de recursos públicos.

8. ENTORNO CULTURAL Y ECOLOGICO

Al realizar sus actividades, el servidor público debe evitar la afectación de nuestro patrimonio cultural y del ecosistema donde vivimos, asumiendo una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente de nuestro país, que se refleje en sus decisiones y actos.

Nuestra cultura y el entorno ambiental son nuestro principal legado para las generaciones futuras, por lo que los servidores públicos también tienen la responsabilidad de promover en la sociedad su protección y conservación.

9. GENEROSIDAD

El servidor público debe conducirse con una actitud sensible y solidaria, de respeto y apoyo hacia la sociedad y los servidores públicos con quienes interactúa.

Esta conducta debe ofrecerse con especial atención hacia las personas o grupos sociales que carecen de los elementos suficientes para alcanzar su desarrollo integral, como los adultos en plenitud, los niños, las personas con capacidades especiales, los miembros de nuestras etnias y quienes menos tienen.

10. IGUALDAD

El servidor público debe prestar los servicios que se le han encomendado a todos los miembros de la sociedad que tengan derecho a recibirlos, sin importar su sexo, edad, raza, credo, religión o preferencia política.

No debe permitir que influyan en su actuación, circunstancias ajenas que propicien el incumplimiento de la responsabilidad que tiene para brindar a quien le corresponde los servicios públicos a su cargo.

11. RESPETO

El servidor público debe dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante.

Está obligado a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

12. LIDERAZGO

El servidor público debe convertirse en un decidido promotor de valores y principios en la sociedad, partiendo de su ejemplo personal al aplicar cabalmente en el desempeño de su cargo público este Código de Ética y el Código de Conducta de la institución pública a la que esté adscrito. El liderazgo también debe asumirlo dentro de la institución pública en que se desempeñe, fomentando aquellas conductas que promuevan una cultura ética y de calidad en el servicio público. El servidor público tiene una responsabilidad especial, ya que a través de su actitud, actuación y desempeño se construye la confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

Por lo anterior, cabe destacar la referencia del Dr. José R. Castelazo (2007) quien menciona que en la Administración Pública, la profesionalización basada en los valores y el comportamiento ético de las personas, es un elemento fundamental para la mejora continua del desempeño institucional, el logro de la misión, visión y objetivos estratégicos y la satisfacción de las demandas y expectativas de la sociedad. De aquí la relevancia de fortalecer la ética en el servicio público a fin de tener más y mejores servidores públicos cuya profesionalización y desempeño laboral este acorde a los principios y valores éticos que garanticen un mejor servicio público que hoy en día requiere y exige la sociedad.

Bibliografía Capítulo II

Aguilar, Luis F. (2003). "La importancia del establecimiento del Servicio Profesional Público de Carrera en México" en Aguilar, Luis F. (Coord), *Profesionalización del servicio público en México* México:UI. pp 17.

Arias Galicia, Fernando y Víctor Heredia Espinosa. (1999). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México: Tillas.

Bautista, Oscar Diego. (2009). *Fundamentos éticos para un buen gobierno*. Toluca, México: LVI Legislatura del Estado de México, UAEM, CICSyH, ANCOPLÉ.

Bautista, Oscar Diego. (2006). *La ética en la gestión pública. Fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema integral en los gobiernos*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Castelazo, José R. (2007). *Administración Pública. Una Visión de Estado*. México: INAP.

Cedillo, Miguel Ángel. (2003) "Servicio Profesional y la Nueva Gerencia Pública en México" en Aguilar, Luis F. (Coord), *Profesionalización del servicio público en México*. México: UI. pp 77.

Chávez Hernández, Efrén. (2006). "Ética en el Poder Legislativo" en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, nueva serie, año XXXIX, núm. 115, enero-abril de 2006, México: UNAM: 93-124.

Chiavenato, Idalberto. (1998). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw Hill.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. 5 de septiembre de 2012.

Cruz Infante, José Abigail. (2001). "Hacia una Ética Parlamentaria" en Rodríguez Chang, Ronny (Coord), *Ética Parlamentaria en Centroamérica y República Dominicana*. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

García Cárdenas, Luis. (2005). "La responsabilidad ética en la visión democrática del servicio público" en *X Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*. Santiago, Chile.

García Laguardia, Jorge Mario. (2001). "Ética Parlamentaria en Guatemala" en Rodríguez Chang, Ronny. (Coord), *Ética Parlamentaria en Centroamérica y República Dominicana*. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

González Hernández, Mónica. (2010). "Reflexiones sobre la ética profesional", en Padrón Martínez, Claudia Liliana. (Coord) *Ensayos sobre problemas de ética en las organizaciones*. México: Porrúa, LXI Legislatura de la Cámara de Diputados, FCA.

González Maura, Viviana. (2006). "La formación de competencias profesionales en la Universidad" en *Revista XXI Educación*. Volúmen 8. Diciembre 2006. La Habana Cuba: Universidad de Huelva.

Gutiérrez Sáenz, Raúl. (2001). *Introducción a la Ética*. México: Esfinge.

Izquierdo, Agustín (1997) "Ética y Administración" en Bañón Rafael y Ernesto Carrillo (Coords) *La Nueva Administración Pública*: Madrid: Alianza Editorial.

Morales y Gómez, Juan Miguel. (2009). *Actualidad y prospectiva de la profesionalización de los servidores públicos municipales en el Estado de México*. Estado de México: UAEM: Porrúa.

OCDE. (1997). *La ética en el servicio público. Cuestiones y prácticas reales*. Madrid: Ministerio de Administraciones Públicas.

Oviedo, José. (2001). ¿Un Estado del Siglo XIX para el Siglo XXI?. *La Gestión Pública y el Reto Dominicano*. República Dominicana: Participación Ciudadana.

Ramírez Altamirano, Marina. (2001). "Ética Parlamentaria en Costa Rica" en Rodríguez Chang, Ronny. (Coord), *Ética Parlamentaria en Centroamérica y República Dominicana*. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

Shafritz Jay M y Albert C. Hyde. (1999). *Clásicos de la Administración Pública*. México: FCE.

Sánchez González, José Juan. (2001). *La Administración Pública como Ciencia. Su objeto y estudio*. México: IAPEM - PyV.

Sánchez Vázquez, Adolfo. (1969). *Ética*. México: Grijalbo.

Thompson, Dennis F. (1999). "La posibilidad de una ética Administrativa" en Shafritz Jay M. y Albert C. Hyde. (Coords). *Clásicos de la Administración Pública*. México: FCE.

Vélez Mejía, Sara Amalia. (2003). Análisis de la ética y los valores en el proceso del servicio civil de carrera en la administración pública poblana. Panamá: CLAD.

Villoria, Manuel. (1997) "La gestión de las personas en las administraciones públicas postburocráticas: un enfoque estratégico" en Bañón Rafael y Ernesto Carrillo (Coords) *La Nueva Administración Pública*: Madrid: Alianza Editorial.

Wayne R., Mondy y Noe, Robert M. (1997). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Prentice-Hall.

Ponencias:

Morales Zamorano, Miguel Arturo. (2009). "Ética e indicadores de control y evaluación del desempeño: una mirada desde la re-constitución socio-gubernamental de las organizaciones." en *XIV Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Salvador de Bahía, Brasil, 27-30 de octubre de 2009.

Martínez Chávez, Víctor Manuel. (2003). "La ética como factor primordial de la función pública". en *VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Panamá, 28-31 Oct. 2003

Referencias en internet:

<http://www.clad.org/formacion/redes-del-clad/ricorep>

CAPÍTULO III OBJETO DE ESTUDIO

3.1 Antecedentes del Poder Legislativo en México

Partiendo de la definición del federalismo como:

“una forma de gobierno a través del cual se establece un pacto o arreglo institucional entre ámbitos o poderes de gobierno central y locales, en la que se concibe una amplia forma de descentralización política, un sistema de distribución territorial del poder con el fin de garantizar un equilibrio entre los ámbitos de gobierno federal y estatal en el que ningún poder está por encima del otro, asimismo las entidades locales se encuentran representadas, a la vez que son soberanas en sus territorios y sociedades” (Ziccardi:2000:238).

Se debe señalar que el federalismo como principio político, se refiere a una forma de vinculación entre el pueblo y las instituciones establecidas por consentimiento mutuo, sin pérdida de su identidad individual como la forma de organización social.

El federalismo es la teoría política que establece por primera vez el valor de la paz como objetivo específico de lucha, y se considera a Emmanuel Kant como el primer pensador federalista, cuya aportación teórica consiste en haber fundamentado el federalismo en una visión autónoma de los valores y el curso histórico.

Por lo anterior, la división de poderes es uno de los elementos imprescindibles en la organización del Estado y tiene por objeto evitar el abuso del poder y preservar los derechos del hombre. De esta forma se separan las funciones de los Órganos Públicos en tres categorías generales: legislativas, administrativas y jurisdiccionales.

Cabe señalar que actualmente, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 40 establece que “es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República Representativa, Democrática y Federal, compuesta por estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una federación establecida según los principios de esta ley fundamental.”³

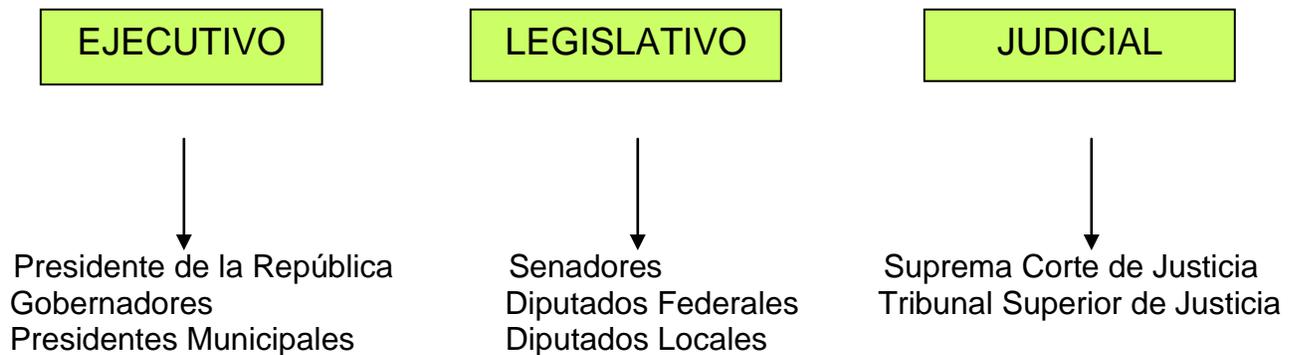
³ CPEUM. Diario Oficial de la Federación. 5 de septiembre de 2012

Asimismo, en el Artículo 41 Constitucional se establece que “El pueblo ejerce su soberanía por medio de los Poderes de la Unión, en los casos de la competencia de éstos, y por los de los Estados, en lo que toca a sus regímenes interiores, en los términos respectivamente establecidos por la presente Constitución Federal y las particulares de los Estados, las que en ningún caso podrán contravenir las estipulaciones del Pacto Federal.

La renovación de los poderes Legislativo y Ejecutivo se realizará mediante elecciones libres, auténticas y periódicas...”

Asimismo en el Artículo 49 de nuestra Constitución Política se establece que “El Supremo Poder de la Federación se divide para su ejercicio en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.”

De tal forma que el pueblo ejerce su soberanía por medio de los poderes de la Unión, los cuales son: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.



3.2 Importancia del Poder Legislativo en México

En primera instancia cabe señalar que un Diputado es una persona nombrada por elección popular como representante político en una cámara legislativa. Los Diputados tienen la responsabilidad de ser los representantes del pueblo y son elegidos por el voto libre y secreto de los ciudadanos.

Es importante mencionar que entre las facultades que ambas Cámaras de Diputados y de Senadores se coordinan están;

❖ Admitir nuevos Estados a la Unión Federal	❖ Conceder amnistías por delitos cuyo conocimiento pertenezca a los tribunales de la Federación
❖ Imponer las contribuciones necesarias a cubrir el Presupuesto	❖ Dictar leyes sobre vías generales de comunicación, y sobre postas y correos, para expedir leyes sobre el uso y aprovechamiento de las aguas de jurisdicción federal
❖ Dictar leyes según las cuales deben declararse buenas o malas las presas de mar y tierra, y para expedir leyes relativas al derecho marítimo de paz y guerra	❖ Aceptar la renuncia del cargo de Presidente de la República, expedir las leyes que establezcan la concurrencia del Gobierno Federal, de los Estados y de los Municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, en materia de asentamientos humanos
❖ Expedir leyes que establezcan la concurrencia del gobierno federal, de los gobiernos de las entidades federativas y de los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, en materia de pesca y acuacultura, así como la participación de los sectores social y privado.	

Por otra parte, el Manual General de la Organización de la Cámara de Diputados (2010)⁴ establece la Misión y Visión de la Cámara de Diputados de la siguiente manera:

Misión

De acuerdo a los Artículos 49 y 50 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Cámara de Diputados es un órgano de representación popular que se inserta como una instancia integrante del Poder Legislativo Federal.

La Cámara, con sujeción a las reglas que rige nuestro sistema bicameral, tiene como función iniciar, discutir y aprobar las normas jurídicas de carácter general, impersonal y abstracto de aplicación en nuestro país.

Además, cumple con funciones de carácter deliberativo, de fiscalización, control y jurisdiccionales, tareas que lleva a cabo atendiendo a principios de:

- Compromiso y responsabilidad con la sociedad
- Objetividad e imparcialidad en el desarrollo de sus atribuciones

- Eficiencia y mejora continua en el desarrollo de los procesos legislativos, parlamentarios y administrativos
- Transparencia en el funcionamiento de la Cámara en su conjunto

Visión

Que la Cámara de Diputados se consolide como un espacio republicano, de representación plural, autónoma en sus decisiones para la conformación de un marco jurídico que contribuya a fortalecer la gobernabilidad, el bienestar y la seguridad de la sociedad, todo ello en un contexto de transparencia y credibilidad en el ejercicio gubernamental.

Asimismo, en el Artículo 73 Constitucional, se establecen las facultades de los diputados, algunas de ellas son:

- Admitir nuevos Estados a la Unión Federal.
- Imponer las contribuciones
- Crear y suprimir empleos públicos de la Federación
- Expedir las leyes de organización del cuerpo diplomático y del cuerpo consular mexicano.
- Establecer los delitos y faltas contra la Federación
- Expedir la ley que regule la organización de la entidad de fiscalización superior de la Federación y las demás que normen la gestión, el control y evaluación de los Poderes de la Unión y de los entes públicos federales.
- Expedir todas las leyes que sean necesarias, a objeto de ser efectivas las facultades concedidas por la Constitución a los Poderes de la Unión

Por otro lado, el Artículo 74 establece que son facultades exclusivas de la Cámara de Diputados:

- Expedir el Bando Solemne para dar a conocer en toda la República la declaración de Presidente Electo que hubiere hecho el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- Coordinar la entidad de fiscalización superior de la Federación.
- Aprobar anualmente el Presupuesto de Egresos de la Federación.
- Declarar si hay o no lugar a proceder penalmente contra los servidores públicos que hubieren incurrido en delito y conocer de las imputaciones que se hagan a los servidores públicos a que se refiere el artículo 110 de esta Constitución y fungir como órgano de acusación en los juicios políticos que contra éstos se instauren.
- Revisar la Cuenta Pública del año anterior, con el objeto de evaluar los resultados de la gestión financiera.

⁴ Manual General de la Organización de la Cámara de Diputados. 2010

Por lo anterior, podemos decir que dentro de las funciones que tiene la Cámara de Diputados están;

Funciones normativas:

- **Legislar** (conjunto de actos tendientes a crear, reformar, derogar, adicionar o modificar una ley)
- **Fiscalizar** (vigilar el uso y aplicación de los recursos públicos)

Funciones adjetivas:

- **Gestionar** (ayudar a los ciudadanos en el trámite de sus asuntos ante las demás instancias de la administración pública)

Por lo anteriormente señalado, se puede decir que el trabajo realizado en la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión como parte integrante del Poder Legislativo en México, es de gran relevancia para nuestro país, debido a que tiene la labor de legislar sobre los asuntos políticos, económicos, sociales, ambientales, tecnológicos, científicos, culturales, entre otros, que se requieren para el crecimiento y desarrollo nacional, además de que lleva a cabo la fiscalización de los recursos públicos con el fin de supervisar y transparentar su uso y su aplicación en beneficio de la sociedad mexicana.

Por ello, es importante señalar que hoy en día ante una situación de desacreditación ante las instituciones de nuestro país por parte de un sector de la sociedad, es fundamental reforzar la importancia y la seriedad del trabajo legislativo ante la ciudadanía, debido a que se tiene una errónea imagen generalizada del desempeño legislativo a consecuencia de ciertos comportamientos no adecuados por parte de algunos Diputados.

Por lo tanto, es menester hacer del conocimiento de la ciudadanía acerca de los avances y logros que se generan en cada periodo legislativo de nuestro Congreso a favor de la sociedad mexicana.

3.3 Dimensión Espacial: Poder Legislativo en México

El objeto de estudio del presente trabajo de investigación es la ética en el servicio público de la Cámara de Diputados del Poder Legislativo, y de la cual cabe precisar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su Artículo 50, lo siguiente:

“El poder legislativo de los Estados Unidos Mexicanos se deposita en un Congreso General, que se dividirá en dos Cámaras, una de diputados y otra de senadores.” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: 2012)

Cabe señalar que la conformación actual de la Cámara de Diputados está integrada por 500 Diputados; 300 son electos por el principio de votación mayoritaria relativa y 200 son electos por el principio de representación proporcional. Esta Cámara se renueva cada 3 años.

Los Diputados por principio de votación mayoritaria son aquellos que ganan las elecciones populares mientras que los Diputados por principio de representación proporcional son aquellos que son designados dependiendo del número de votos que en total haya obtenido un partido político. Con estos diputados se pretende garantizar la representación política a las denominadas minorías siempre y cuando obtengan un porcentaje determinado en las votaciones.

Cabe señalar que actualmente ambas Cámaras juegan un papel fundamental en nuestro régimen político, toda vez que se han aprobado una serie de reformas constitucionales, modificaciones y actualizaciones de leyes ya existentes, así como nuevas leyes y decretos que son de trascendental importancia para el desarrollo y bienestar de nuestro país y que han sido abaladas por los diversos grupos parlamentarios que conforman el Congreso de la Unión.

3.4 Dimensión temporal: LXI Legislatura de la Cámara de Diputados (2012)

El Artículo 51 Constitucional establece que “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.”

De tal manera que el objeto de estudio de este trabajo será la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados del periodo del 1 de enero al 31 de agosto de 2012.

3.5 Conformación de la Cámara de Diputados

La LXI Legislatura (2009-2012) se conforma en primera instancia por el Pleno de la Cámara de Diputados (los 500 Diputados) y por los Órganos de Gobierno, los cuales se integran de la siguiente manera:

ÓRGANOS DE GOBIERNO:

I. MESA DIRECTIVA

1. Coordinación de Comunicación Social

1.1 Dirección General de Información

1.2 Dirección general Editorial y de Imagen Legislativa

2. Unidad de Enlace de Acceso a la Información

II. JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA

III. CONFERENCIA PARA LA DIRECCIÓN Y PROGRAMACIÓN DE LOS TRABAJOS LEGISLATIVOS

1. Contraloría Interna

1.1 Dirección general de Auditoría

1.2 Dirección General de Control y Evaluación

1.3 Dirección General de Quejas, Denuncias e Inconformidades

2. Secretaría General

2.1 Dirección General de Asuntos Jurídicos

2.2 Dirección General de Resguardo y Seguridad

2.3 Dirección de Relaciones Interinstitucionales y del Protocolo

3. Secretaría de Servicios Parlamentarios

3.1 Dirección General de Proceso Legislativo

3.2 Dirección General de Apoyo Parlamentario

3.3 Dirección General de Crónica y Gaceta Parlamentaria

3.4 Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis

3.5 Dirección General del Centro de Estudios de las Finanzas Públicas

3.6 Dirección General del Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias

3.7 Dirección General del Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública

3.8 Dirección General del Centro de Estudios para el Desarrollo Rural Sustentable y la Soberanía Alimentaria

3.9 Dirección General del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género

4. *Secretaría de Servicios Administrativos y Financieros*

4.1 Dirección General de Finanzas

4.2 Dirección General de Programación, Presupuesto y Contabilidad

4.3 Dirección General de Recursos Humanos

4.4 Dirección General de Recursos Materiales y Servicios

4.5 Dirección General de Tecnologías e Información

4.6 Dirección General de Servicios a Diputados

Para fines del presente trabajo, se analizará los trabajos realizados por parte de la **Secretaría de Servicios Administrativos y Financieros**, la cual tiene como objetivo:

“Establecer políticas, normas, programas y procedimientos de carácter administrativo que permitan dotar con eficacia y apego al marco jurídico aplicable los elementos para la administración de los recursos humanos, materiales y financieros, los servicios generales, informáticos y de telecomunicaciones, los servicios médicos, y la atención a eventos que se requieran en las instalaciones de la Cámara de Diputados.” (Manual General de Organización de la Cámara de Diputados, 2010)

Asimismo, de la **Dirección de Recursos Humanos** que depende de la Secretaría anteriormente mencionada, se puede señalar que esta Dirección tiene como objetivo:

“Contribuir al cumplimiento de las tareas sustantivas de la Cámara de Diputados, mediante la instrumentación de programas orientados a promover la integración, distribución y desarrollo del capital humano en sus diferentes modalidades de contratación, en un esquema de equidad remunerativa, considerando las disponibilidades de la institución en un marco de transparencia, legalidad y racionalidad.” (Manual General de Organización de la Cámara de Diputados, 2010)

Estructura Orgánica



Fuente: Elaboración propia en base al Manual General de Organización de la Cámara de Diputados, 2010.

Algunas de las funciones de la **Dirección General de Recurso Humanos** son:

- Dirigir el proceso de planeación y desarrollo del capital humano a fin de fortalecer los cuadros ocupacionales. (de Base, Confianza, Mandos Medios, Superiores y Homólogos Especializados y de Apoyo)
- Dirigir la formulación y ejecución del presupuesto del capítulo de servicios personales.
- Llevar el control de asistencia e incidencias del personal.
- Dirigir los procesos de reclutamiento, selección, ingreso, contratación, promoción, capacitación, desarrollo y separación del personal.
- Establecer, proponer y actualizar normas, criterios, políticas y procedimientos en materia de recursos humanos para promover un esquema de mejora continua en su gestión y aplicación.
- Elaborar y entregar los informes periódicos y reportes que le soliciten las instancias competentes acerca del desarrollo y resultado de sus funciones.

Esta Dirección General de Recursos Humanos, se compone a la vez de la **Dirección de Planeación y Desarrollo de Personal**, la cual tiene como objetivo:

“Coordinar y administrar los procesos de planeación, integración y desarrollo del capital humano de la Cámara de Diputados, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales en un marco de transparencia, legalidad y racionalidad.” (Manual General de Organización de la Cámara de Diputados, 2010)

Entre algunas de sus funciones están:

- Coordinar el proceso de planeación de los recursos humanos.
- Supervisar la instrumentación de las acciones tendientes a integrar la detección de necesidades de capacitación. (Como los cursos y talleres de ética en el servicio público)
- Dirigir la integración e instrumentación del programa anual de capacitación de la Cámara, sustentado en los requerimientos derivados de la detección de necesidades de capacitación, así como las no incluidas en dicho programa y vigilar su difusión y cumplimiento.
- Coordinar y supervisar las funciones que realiza el personal bajo su mando y la operación de los sistemas.

Por otra parte, esta ***Dirección de Planeación y Desarrollo de Personal*** se conforma de la siguiente manera:

1. *Subdirección de Planeación de Recursos Humanos*
2. *Subdirección de Desarrollo del Capital Humano*

Por mencionar algunas de las funciones de la ***Subdirección de Planeación de Recursos Humanos*** están:

- Programar en coordinación con las áreas de la Cámara de Diputados, el reclutamiento, selección e ingreso del personal.
- Supervisar que se actúe conforme a la normatividad y los procedimientos establecidos en el reclutamiento, ingreso y evaluación del personal.
- Evaluar y dictaminar las solicitudes de promoción y renivelación del personal conforme a la normatividad vigente y la disponibilidad presupuestal.

Por otra parte, algunas de las funciones de la ***Subdirección de Desarrollo del Capital Humano*** son:

- Coordinar la instrumentación de las acciones tendientes a integrar la detección de necesidades de capacitación. (Como los cursos y talleres de ética en el servicio público)
- Integrar y ejecutar el programa anual de capacitación de la Cámara, sustentado en los requerimientos derivados de la detección de necesidades de capacitación.
- Coordinar la programación de las actividades tendientes a dar cumplimiento al programa anual de capacitación.
- Formular los programas mensuales de capacitación de conformidad al programa anual de capacitación.
- Coordinar y supervisar las acciones de capacitación no incluidas en el programa anual de acuerdo con los requerimientos que presentan las áreas de la Cámara de Diputados, de conformidad con la normatividad aplicable.
- Supervisar el proceso de capacitación e inducción al personal a través de los medios y recursos con que cuenta la Cámara de Diputados.

3.6 Personal de la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados

En primera instancia cabe señalar que el Artículo 108 de nuestra Constitución Política establece que:

“Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal o en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones...”⁵

Asimismo, el Artículo 2 Fracción VII de los Lineamientos para la Administración y Control de los Recursos Humanos de la Cámara de Diputados, menciona que se entenderá por Personal de la Cámara de Diputados a las personas que tienen una relación laboral con la Cámara.

Por otro lado, en el Artículo 10 de los Lineamientos para la Administración y Control de los Recursos Humanos de la Cámara de Diputados, se establece que:

El Catálogo General de Puestos, comprenderá al menos, las siguientes clasificaciones:

- I. De los Puestos de Base.
- II. De los Puestos Operativos de Confianza.
- III. De los Puestos de Mandos Medios, Superiores y Homólogos Especializados y de Apoyo.

Por otro lado, en el Artículo 11 se establece que:

“Los puestos de mandos medios y superiores son los comprendidos en la Estructura Orgánica. Los puestos Homólogos Especializados se definen como los encargados de realizar funciones de investigación cuyo ingreso al servicio de la Institución se sujeta a las disposiciones que emitan las autoridades competentes. Se entenderá por puestos Homólogos de Apoyo a aquellos que realizan actividades indirectas a las funciones especificadas en el Manual General de Organización. Su responsabilidad, en su caso, deriva de la delegación expresa de facultades por parte del titular del área.” (Manual General de Organización de la Cámara de Diputados: 2010)

⁵ CPEUM. Diario Oficial de la Federación. 5 de septiembre de 2012

Asimismo, en el Artículo 12 se establece lo siguiente:

El Catálogo General de Puestos de la Cámara podrá modificarse por los siguientes motivos:

- I. Por la autorización para la creación de un puesto nuevo.
- II. Por la modificación en los requisitos o las funciones a desempeñar.
- III. Por la supresión de un puesto.
- IV. Por modificaciones a los rangos salariales, de acuerdo con los Tabuladores de Sueldos autorizados.
- V. Por reestructuración orgánica.

Por lo tanto, durante la LXI Legislatura en el 2012 se contó con **un total de 5,805 servidores públicos** distribuidos de la siguiente manera:

TIPO DE PERSONAL	No. de Plazas
Base y confianza	2,978
Medios mandos, superiores y homólogos	546
Honorarios	2,281
T o t a l	5,805

Fuente: Dirección de Recursos Humanos de la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados

3.7 Condiciones Generales de Trabajo en la Cámara de Diputados

A) Ley Federal de Trabajo

A nivel federal es la normatividad que regula las relaciones del trabajador con toda empresa u organización en observancia al Art. 123 de la Constitución Mexicana en la que se establecen los principios básicos del trabajo y de la previsión social.

En su Artículo 8 se establece lo siguiente:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.” (Ley Federal del Trabajo: 2012)

Asimismo, en el Artículo 134 se establecen las **obligaciones de los trabajadores, entre las cuales están:**

- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes;
- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- Observar buenas costumbres durante el servicio;
- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones;
- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Por otra parte, en el Artículo 135 se señala que: **Queda prohibido a los trabajadores:**

- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica;
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- Suspender las labores sin autorización del patrón;
- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;
- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

B) Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos

En su Artículo 1 se establece lo siguiente: Esta Ley tiene por objeto reglamentar el Título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de:

- I.- Los sujetos de responsabilidad administrativa en el servicio público;
- II.- Las obligaciones en el servicio público;
- III.- Las responsabilidades y sanciones administrativas en el servicio público;
- IV.- Las autoridades competentes y el procedimiento para aplicar dichas sanciones, y
- V.- El registro patrimonial de los servidores públicos.

Por otra parte, en el Artículo 8 se establece que: **Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:**

- Cumplir el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;
- Utilizar los recursos que tenga asignados y las facultades que le hayan sido atribuidas para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, exclusivamente para los fines a que están afectos;
- Rendir cuentas sobre el ejercicio de las funciones que tenga conferidas, proporcionando la documentación e información que le sea requerida;

- Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, tenga bajo su responsabilidad, e impedir o evitar su uso, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos;
- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste;
- Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que preste sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba y que pudiesen implicar violaciones a la Ley;
- Abstenerse de disponer o autorizar que un subordinado no asista sin causa justificada a sus labores, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de sueldo y otras percepciones;
- Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;
- Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que el Estado le otorga por el desempeño de su función, sean para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;
- Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del contrato o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;
- Presentar con oportunidad y veracidad las declaraciones de situación patrimonial, en los términos establecidos por la Ley;
- Denunciar por escrito ante la Secretaría o la contraloría interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda constituir responsabilidad administrativa en los términos de la Ley y demás disposiciones aplicables;
- Responder las recomendaciones que les presente la institución a la que legalmente le compete la vigilancia y defensa de los derechos humanos;

- Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública o de servicios relacionados con ésta, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte.
- Abstenerse de aprovechar la posición que su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otro servidor público efectúe, retrase u omite realizar algún acto de su competencia, que le reporte cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí.

C) Código de Ética de los de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal.

El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en su eje rector 1 “Estado de Derecho y seguridad”, contempla entre sus objetivos, la consolidación de una administración ética, eficaz, transparente y responsable, que rinda cuentas, combata y castigue la arbitrariedad, la corrupción y la impunidad, así como fomentar el desarrollo de una cultura de legalidad que garantice el apego de los servidores públicos a la ley, a cuyo efecto prevé como una de las estrategias, la adopción de estándares de los códigos de ética y de conducta.

En base a lo anterior, el pasado 6 de marzo de 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación los **“Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.”**

En dichos lineamientos emitidos por la Secretaría de la Función Pública se establece que estos Lineamientos tienen por objeto establecer las bases conforme a las cuales los titulares de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de la Procuraduría General de la República, considerando las funciones y actividades que les corresponden, implantarán acciones permanentes para identificar y delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Para su conocimiento y difusión se han establecido los conocidos Códigos de Ética de los servidores públicos, cuyos principios y valores son:

Bien común	Integridad
Igualdad	Respeto
Honradez	Justicia
Imparcialidad	Liderazgo
Rendición de cuentas	Transparencia
Entorno cultural y ecológico	Generosidad

D) Manual General de Organización de la Cámara de Diputados. 2010.

Capítulo XVII “De Otras Obligaciones y Prohibiciones del Personal de la Cámara”

ARTÍCULO 124.- El Personal de la Cámara tiene además de las obligaciones estipuladas en los presentes Lineamientos, entre otras, las siguientes:

- I. Asistir puntualmente y registrar su asistencia, conforme al horario de labores, que tenga establecido.
- II. Observar un comportamiento ético y una conducta apropiada en su trato al público, con sus superiores y compañeros de trabajo.
- III. Portar la credencial en lugar visible, para efectos de identificación y de ingreso a las instalaciones de la Cámara.
- IV. Hacer uso de las instalaciones, equipo, papelería y servicios de la Cámara, sólo para actividades oficiales y relacionadas con el desarrollo de su empleo, cargo o comisión.
- V. Cumplir las instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del puesto que desempeñan.

ARTÍCULO 125.- El Personal de la Cámara tiene, entre otras, las siguientes prohibiciones:

- I. Proporcionar datos, información o documentación, a cualquier persona no autorizada, o ajena a los intereses institucionales de la Cámara.
 - II. Efectuar por interpósita persona los registros de asistencia.
 - III. Vender dentro de las instalaciones de la Cámara, cualquier tipo de artículos o mercancías, así como efectuar préstamos de dinero con intereses.
- Aceptar gratificaciones u obsequios para dar preferencia en la atención de trámites o asuntos que tengan bajo su responsabilidad.
- V. Abandonar o suspender sus labores sin causa justificada.

ARTÍCULO 126.- La inobservancia de las obligaciones y prohibiciones previstas en los presentes Lineamientos, será sancionada conforme a la normatividad aplicable.

Por otra parte, entre las ***prestaciones y servicios que tiene el personal que labora en la Cámara de Diputados están:***

ARTÍCULO 58.- Las prestaciones para el personal de base se encuentran contenidas, en las Condiciones Generales de Trabajo señaladas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

ARTÍCULO 70.- Tienen derecho al servicio del Centro de Desarrollo Infantil (CENDI) las madres trabajadoras de la Cámara. Se aceptará la inscripción de hijos de padres trabajadores viudos o divorciados, siempre y cuando en éste último caso, se acredite la custodia del menor. En ambos supuestos, el derecho queda restringido hasta un máximo de dos hijos, inscritos simultáneamente y al cupo disponible, de acuerdo con la edad del menor.

ARTÍCULO 71.- Se podrán otorgar gratificaciones económicas con motivo de la separación del servicio para el Personal de Cámara en activo, que ocupe puestos de mandos medios, superiores y homólogos, operativos de confianza y los Prestadores de Servicios Profesionales.

ARTÍCULO 73.- La Secretaría General o la Secretaría de Servicios Administrativos y Financieros, serán las autoridades que resuelvan sobre los casos de remoción del personal de mandos medios y superiores, operativo de confianza y Prestadores de Servicios Profesionales.

ARTÍCULO 74.- El personal del servicio de carrera podrá ser removido y separado del servicio de acuerdo con la normatividad aplicable.

3.8 Valor de la ética en los trabajadores de la Cámara de Diputados

Con la finalidad de la aplicación permanente del principio Ético en la Cámara de Diputados se aprobó el 23 de noviembre de 2006, un Acuerdo bajo lo siguiente:

Primero. Constituir un grupo de trabajo que estudie y proponga las mejores prácticas éticas, sin que la conformación de este grupo signifique una invasión de atribuciones legales de otros órganos de gobierno, comisiones, comités o áreas administrativas.

Segundo. El grupo actuará en el marco de las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica a la Mesa Directiva, velando en todo momento porque las resoluciones o acuerdos internos tengan un carácter preventivo y de opinión.

Tercero. Los integrantes de este grupo de trabajo, buscarán e impulsarán los acuerdos necesarios a efecto de que cada una de ellas respalde los esfuerzos encaminados a fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas.

Cuarto. El grupo realizará su labor durante toda la legislatura y se renovará con las modificaciones periódicas que experimente la Mesa Directiva.

Quinto. Dentro de sus integrantes, la Mesa Directiva designará a un coordinador del grupo, quien presentará el plan de trabajo, coordinará y dará publicidad a las determinaciones que el grupo adopte, con la aprobación de la Mesa Directiva.

Sexto. El grupo de trabajo sesionará cada quince días e irá trazando las metas que se proponga alcanzar.

Séptimo. El grupo de trabajo, para desarrollar estas funciones, formulará propuestas para hacerse llegar información, así como de experiencias de otros parlamentarios y Congresos sobre la manera en que resuelven y atienden sus asuntos legislativos, apegados a la ética.

Derivado de lo anterior, se creó por acuerdo del Pleno de la Cámara de Diputados el 14 de diciembre de 2006 (Gaceta Parlamentaria, año X, número 2153, viernes 15 de diciembre de 2006), el Grupo de Trabajo encargado de la Aplicación Permanente del Principio Ético.

El principal objetivo del Grupo de Trabajo era recuperar la confianza ciudadana de la Cámara de Diputados y en la política en general, cuidando que su desempeño se apegue a la honestidad, integridad, transparencia y rendición de cuentas. Asimismo, este Grupo de Trabajo se propuso:

- Ser un referente ético
- Brindar un espacio de reflexión y análisis en la toma de decisiones éticas
- Ser una voz reconocida en el tema de la ética
- Motivar a los legisladores para que promuevan iniciativas que mejoren el ambiente ético en la Cámara
- Impulsar reformas estructurales que propicien el comportamiento ético en el funcionamiento Ético en la Cámara

El Grupo de Trabajo conformado en el anterior periodo legislativo (LX Legislatura) realizó algunas propuestas tales como:

- I. ***Difusión del Trabajo Legislativo*** (Establecer la obligación de presentar informes de actividades legislativas para los ciudadanos)
- II. ***Trabajos del Pleno y Comisiones*** (Limitar extensión de puntos de acuerdo, Permanencia de los diputados en el Pleno, Estipular sanciones a quienes falten a las comisiones)
- III. ***Fuero Constitucional*** (Revisión de la figura del fuero Constitucional)
- IV. ***Cabildeo, Conflicto de Intereses, Tráfico de Influencias e Incompatibilidades*** (Cabildeo, Conflicto de intereses, tráfico de influencias e incompatibilidades y desarrollar un registro de cabilderos, Desarrollar un Código de Ética para cabilderos, Necesidad de Reglamentar la Actividad Profesional de Cabildeo)
- V. ***Legislación y Ordenamientos Internos*** (Actualizar, reformar y adicionar diversas disposiciones de la Ley Orgánica del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Establecer un dialogo intercamaral para dictaminar los proyectos de ley, Crear un reglamento de trabajo para las comisiones, Código de Ética para legisladores, Creación de: Figura de Oficial de Ética Parlamentaria, Comisión Ordinaria de Ética, Comisión Especial de Ética Parlamentaria y el Comité de Ética en la Cámara de Diputados, Reformas al Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso y a la Ley Orgánica del Congreso, entre otras.)

VI. Austeridad, Transparencia y Rendición de Cuentas (Sueldos de los legisladores, Reducción parlamentaria, Transparencia y rendición de cuentas de los órganos internos de la Cámara y de las fracciones parlamentarias, Servicio Civil de Carrera y profesionalización del personal de las Comisiones y su productividad)

Por otra parte, en la quinta reunión del Grupo de Trabajo encargado de la Aplicación del Principio Ético en las actividades de la Cámara de Diputados, se presentó el compromiso, al cual los diputados se pueden adherir y por lo tanto comprometerse a comportarse de tal manera que recobren la confianza de los ciudadanos que los eligieron.

“COMPROMISO DE ÉTICA DE LA LX LEGISLATURA”

Compromiso con mi cargo	Imparcialidad y Justicia
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desempeñaré el cargo con lealtad a México y a la comunidad que sirvo. ▪ Conoceré la naturaleza y la amplitud de las facultades del cargo que me corresponden desempeñar. Me informaré y capacitaré permanentemente para cumplirlo con profesionalismo. ▪ Propiciaré que en los procesos de decisión se consideren los aspectos éticos del caso. ▪ Ejerceré la autoridad con responsabilidad y aplicaré en ello todo mi tiempo y esfuerzo, resguardando la dignidad, la honra y el nombre del servidor público. Estaré dispuesto al escrutinio de la gestión pública. Haré transparente y limpio el ámbito político. ▪ Cuando aspire legítimamente a ser nuevamente candidato a un cargo de elección popular, competiré leal y limpiamente, sin aprovecharme de la actual posición. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preservaré la independencia de criterio y evitaré verme involucrado en situaciones que pudieran comprometer mi imparcialidad, en defensa del interés general. ▪ Evitaré prácticas clientelistas y de amiguismo que perjudiquen el trabajo legislativo y el bien de todos los mexicanos. ▪ Me abstendré de conocer asuntos para los cuales me encuentre impedido por la función misma de mi cargo, o a mi interés personal o de función profesional. ▪ Actuaré procurando el bien de todos los mexicanos, sin buscar intereses particulares ni beneficios personales, para familiares o amistades. Esto implica no involucrarme en situaciones o actividades que signifiquen un conflicto de intereses, personales o familiares, en mi labor como servidor público. Me conduciré en el desempeño de la responsabilidad pública con imparcialidad, respetando el derecho de todas las personas y rechazando cualquier procedimiento que privilegie ventajas personales o de grupo.

<p>Fueros</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Me comprometo firmemente con ésta LX Legislatura, y con los ciudadanos que depositaron su confianza en mí, a utilizar la figura del fuero, en los términos en los que fue originalmente concebido, para que realmente sea éste, una herramienta de protección para el mejor desempeño del servicio público. ▪ Me comprometo a no utilizar el fuero del que estoy investido para propósitos de beneficio personal o familiar, trato preferente o violación de leyes y reglamentos, ni para ser beneficiario de privilegios que afecten a mis conciudadanos. 	<p>Atención a Ciudadanía</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ofreceré en la atención al ciudadano, igualdad de oportunidades sin discriminación alguna que pueda dar lugar a trato diferenciado o preferente. ▪ Actuaré con justicia en todo momento, con voluntad permanente de dar a cada quien lo que le corresponda. ▪ En el cumplimiento de mi función brindaré atención cordial, pronta, diligente, expedita y respetuosa. Un servidor público es un mandatario. He recibido un mandato para servir, por lo cual, todo ciudadano merece esa atención, tanto de parte mía como de mis colaboradores.
<p>Información y Transparencia</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actuaré y me manifestaré con austeridad y transparencia, tanto en la gestión de los asuntos públicos como en el ámbito de lo privado. ▪ Asumo el compromiso de informar a la ciudadanía sobre mi desempeño en cada periodo de sesiones, así como sobre los principales asuntos relacionados con mi trabajo legislativo. ▪ Me aseguraré que la información que llegue a la sociedad sea veraz, oportuna, adecuada, transparente y suficiente para cumplir con la exigencia del derecho a la información. ▪ Facilitaré a los medios de comunicación el cumplimiento de su misión de informar. Me abstendré de ofrecer u otorgar favores o dádivas con cualquier propósito que busque cambiar el sentido de la información. 	<p>Diálogo</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Privilegiaré el diálogo y la concertación en la resolución de conflictos. ▪ Respetaré en el debate y en la toma de decisiones, la dignidad de las personas, siendo justo, veraz y preciso en mis apreciaciones. Reconoceré la legítima diversidad de opiniones.
<p>Lucha contra la corrupción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asumo el firme compromiso de combatir la corrupción y promover las acciones tendientes a incrementar el grado de transparencia y la rendición de cuentas en todos los niveles y órdenes de gobierno. 	<p>Utilización de recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Percibiré por mi trabajo sólo la remuneración justa y equitativa que sea acorde a mi función y responsabilidad.

<ul style="list-style-type: none"> • No utilizaré prerrogativas del cargo para la obtención de beneficios personales. • Me abstendré de utilizar información en beneficio propio, de terceros o para fines distintos a los que son inherentes a mi responsabilidad pública. • No aceptaré, ofreceré ni otorgaré, directa o indirectamente, dinero, dádivas, favores o ventajas a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de las funciones públicas. No realizaré labores de gestoría remuneradas, ante instancias del propio ámbito de responsabilidad o de otros niveles de gobierno. • En mi afán por dar la batalla frontal a la corrupción, no representaré intereses patrimoniales de terceros contra los de cualquier ente o persona moral de derecho público, salvo los casos de excepción que señale la Ley. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nunca incluiré en la nómina a personas que no laboren en la dependencia a mi cargo y no asignaré remuneraciones fuera de la nómina o presupuestos aprobados legalmente. ▪ Contrataré para los cargos públicos de mi dependencia, sólo a quienes reúnan el perfil para desempeñarlos con ética, con la aptitud y la actitud necesarios. ▪ Utilizaré las oficinas y locales de la Cámara sólo para los fines que le sean propios.
---	---

Por lo anterior, cabe señalar que este esfuerzo realizado por parte de los Diputados de la anterior Legislatura (2006-2009) representa un avance en materia de ética parlamentaria, no obstante, este Grupo de Trabajo únicamente definió entre sus objetivos y metas la aplicación de los valores éticos en cada una de sus funciones, actividades y conductas como Parlamentarios, sin que ello abarcara al personal que labora dentro de la Cámara de Diputados, es decir, fue exclusivo para los Legisladores.

Por lo tanto, fue necesario revisar que acciones y/o mecanismos se han implementado en la Cámara de Diputados dirigidos al personal que labora en esta Institución, a fin de fomentar la aplicación de los valores éticos en su desempeño laboral.

De esta manera se identificó que la Dirección General de Recursos Humanos, a través de la Dirección de Planeación y Desarrollo de Personal, instrumenta cada año un proceso para la ***Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) por competencias*** con el objetivo de identificar de manera sistematizada las demandas y requerimientos de actualización y desarrollo del personal adscritos a los Órganos de Gobierno, Comisiones, Grupos Parlamentarios y Unidades Administrativas de la Cámara de Diputados.

Los temas de capacitación que utiliza el proceso de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) por competencias, se clasifican en base a las siguientes vertientes:

- I. ***Visión del Servicio Público:*** Se refieren a los valores éticos que posean y deben de practicar los servidores públicos privilegiando la rendición de cuentas, la transparencia, la integridad y el bien común.
- II. ***Gerenciales o directivas:*** Consisten en los conocimientos, habilidades o actitudes que de manera general, y por el nivel de responsabilidad, deben tener los servidores públicos para el desempeño de sus funciones.
- III. ***Técnicas específicas:*** Se refieren a los conocimientos y habilidades de carácter técnico-especializado que son requeridos para el desempeño de un puesto, en el ámbito parlamentario y/ administrativo.
- IV. ***Técnicas transversales:*** Se refieren a los conocimientos y habilidades que son útiles para diversos puestos, en aspectos o materias técnicas, tales como software o paquetería computacional, ortografía y redacción, entre otros.

En este sentido, es en la vertiente de ***“Visión del Servicio Público”*** en donde se lleva a cabo la capacitación correspondiente a los principios éticos del servidor público en la Cámara de Diputados, sin embargo, durante el 2012 la Dirección de Recursos Humanos no realizó ningún curso bajo esta vertiente, según información proporcionada directamente por la Dirección de Planeación y Desarrollo de Personal de la Cámara de Diputados, y la cual se puede consultar en la página de internet de esta Institución Pública en el apartado de transparencia/capacitación 2012.⁶

⁶http://www3.diputados.gob.mx/camara/004_transparencia/22_capacitacion/14_informe_de_actividad_es_de_capacitacion_enero_marzo_2012/01_capacitacion_por_competencia

Bibliografía Capítulo III

Código de Ética de los de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal. Diario Oficial de la Federación. 25 de julio de 2002.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. 5 de septiembre de 2012.

Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. 9 de abril de 2012.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Diario Oficial de la Federación. 15 de junio de 2012.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Diario Oficial de la Federación. 17 de junio de 2009.

Manual General de Organización de la Cámara de Diputados. Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados. 2010.

Reglamento de la Cámara de Diputados. Cámara de Diputados. 20 de abril de 2011.

Ziccardi, Laura. (2002). "Federalismo" en Baca Olamendi, Laura, Brokser Judith, Castañeda Fernando, Cisneros Isidro y Pérez German. (Comp). *Léxico de la Política*. México: FCE:CONACYT.

Referencias en Internet:

http://www3.diputados.gob.mx/camara/004_transparencia/16_sindicato/001_sindicato

<http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/view/full/109>

http://www3.diputados.gob.mx/camara/004_transparencia/21_dir_de_relaciones_laborales_y_servicios_al_personal/04_servicios_para_el_personal

http://www3.diputados.gob.mx/camara/004_transparencia/000_canales_principales/002_camara_de_diputados/03_remuneraciones

http://www3.diputados.gob.mx/camara/004_transparencia/22_capacitacion/14_informe_de_actividades_de_capacitacion_enero_marzo_2012/01_capacitacion_por_competencia

Capítulo IV MÉTODO

4.1 Metodología y técnicas de investigación

Tipo de Investigación

Se debe de tomar en consideración que existen diferentes tipos de investigación, los cuales se pueden clasificar de acuerdo a su categoría, no obstante, hay que hacer énfasis en lo que señala Hernández Sampieri (1997:77) “Ningún tipo de estudio es superior a los demás, todos son significativos y valiosos. La diferencia para elegir uno u otro tipo de investigación estriba en el grado de desarrollo del conocimiento respecto al tema a estudiar y a los objetivos planteados.”

El presente trabajo de investigación estará basado tanto en el método *cuantitativo* como en el *cualitativo*; en este sentido cabe precisar que la metodología cuantitativa “es aquella que permite examinar los datos de manera científica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la estadística. Para que exista metodología cuantitativa se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea representable por algún modelo numérico ya sea lineal, exponencial o similar. Asimismo, su naturaleza es descriptiva, permite al investigador predecir el comportamiento del consumidor, los métodos de investigación que incluyen son; experimentos y encuestas, además de que los resultados son descriptivos y pueden ser generalizados.” (Zacarias:2000:28)

Por lo anterior, se aplicará la aplicación de un instrumento de obtención de datos que permitirán identificar la aplicación de los valores éticos en el servicio público.

Por otro lado cabe precisar que la investigación cualitativa “es un método de investigación usado principalmente en las ciencias sociales, la cual emplea métodos de recolección de datos que no son cuantitativos y que tienen el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan sus correspondientes protagonistas. Asimismo, la investigación cualitativa requiere de un profundo entendimiento del comportamiento humano, es decir, investiga el por qué y el cómo se tomó una decisión, en contraste con la investigación cuantitativa, que busca responder preguntas tales como cuál, dónde, cuándo, cuánto.” (Taylor y Bogdan:2000:7).

Por lo que se aplicará el método cualitativo a razón de que se aplicará una encuesta a la cual los servidores públicos contestarán en base a su percepción personal a cerca de las características generales en que perciben el valor de la ética dentro de la Cámara de Diputados, debido a que las alternativas de respuestas son; totalmente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, totalmente en desacuerdo y no sabe/no responde. De tal manera que son respuestas subjetivas que cada servidor público expresará en base a su experiencia y conocimientos en el trabajo.

Cabe referir a John Creswell (2009:129:139) quien menciona que un estudio cualitativo es una investigación con preguntas que asumen 2 formas; una pregunta central y subpreguntas asociadas. Su objetivo es intentar explorar la complejidad y los factores que rodean al fenómeno central a investigarse. Por otro lado, refiere que un estudio cuantitativo es usado frecuentemente por las ciencias sociales cuando se trata de estimaciones numéricas de población o una colección de base de datos, que permitan hacer predicciones del fenómeno. Asimismo, Creswell menciona que la combinación de estos dos métodos en una nueva metodología, la cual ayuda a considerar diferentes formas con todos los tipos de preguntas que se aplican tanto en una investigación cuantitativa como cualitativa.

Por lo anteriormente señalado, la combinación de estas 2 metodologías coadyuvará a enriquecer la investigación.

Por otro lado y en base al propósito del estudio, se trata de una investigación *ex post facto* debido a que son estudios que no pueden llevarse a cabo experimentalmente bajo la manipulación de variables y se estudian los sujetos que han sido expuestos al factor independiente y a quienes no lo han sido. De acuerdo con Kerlinger (1983:269) “la investigación *ex post facto* es un tipo de investigación sistemática en la que el investigador no tiene control sobre las variables independientes porque ya ocurrieron los hechos o porque son intrínsecamente manipulables.”

Con respecto a la dimensión temporal de la investigación se trata de una investigación *transversal*, debido a que toma un corte transversal de un momento (2012). En este sentido, como ya se señaló en el capítulo anterior, para fines del presente trabajo se tomo únicamente como referencia el mes de agosto de 2012, en el cual se llevó a cabo la aplicación de los 340 cuestionarios al personal de base y confianza de la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados, de cuya estructura ya se hizo referencia de igual manera en el capítulo anterior.

Hipótesis

La ética de los servidores públicos de base y de confianza de la Cámara de Diputados varía en relación al género, edad y a la antigüedad en el puesto.

Variable dependiente:

- II. El valor ético en el servicio público conduce a un mejor desempeño laboral.

Variables independientes:

- VIII. La ética en el servicio público, -que trata acerca de los comportamientos de los gobernantes, políticos, legisladores, jueces y funcionarios en el desarrollo de su trabajo, y tiene por fin lograr que el servidor público aplique el sentido del deber en beneficio del Estado- es un elemento esencial para lograr más y mejores beneficios para la sociedad.

- IX. El valor ético de los servidores públicos -entendiendo al valor ético como aquello que es apetecible, amable, digno de aprobación, de admiración o útil para un fin determinado- coadyuva en la eficiencia y eficacia en el manejo de los recursos humanos, materiales y financieros públicos, debido a que el valor ético significa actuar en un ambiente que no sólo procura el más alto respeto y dignidad de las personas, sino que procura que los servidores públicos se presenten frente a la sociedad de manera honrada, veraz, honesta y frente a la procuración del bien social.

- X. La ética pública coadyuva a disminuir graves problemas como la corrupción, debido a que ética interactúa en la organización pública bajo la premisa de que las personas con calidad humana dan lugar a una cultura de mayor calidad. Por ello, la cultura de la ética y la transparencia es parte de la función pública y formar a ciudadanos responsables consigo mismos y con el resto de la sociedad, toda vez que como servidores públicos la labor es servir a la sociedad con eficiencia, eficacia, calidad, transparencia, justicia e igualdad.

- XI. El fomento de los valores éticos entre los servidores públicos es esencial, y por ello se debe de motivar constantemente a favor de un mejor desempeño apegado a los principios de honestidad, responsabilidad, imparcialidad, justicia, equidad y transparencia, sujetos a los principios establecidos en las diferentes normatividades que conllevan al bien común –valor fundamental de la ética-.

- XII. El género de una persona es un factor determinante para comportarse en base a los valores éticos en el servicio público, es decir, las mujeres suelen mostrar un comportamiento más basado según los valores éticos en comparación con los hombres, quienes no suelen actuar siempre bajo estos valores.

- XIII. La edad de las personas es otro factor que determina la asimilación y el comportamiento ético, debido a que mientras más grande y madura sea la persona, esta actuará cada vez más bajo los valores éticos.

- XIV. La antigüedad en el trabajo es otro factor que determina y/o influye la conducta ética en el servicio público, debido a que mientras más tiempo se tenga en el trabajo más afinidad, compromiso, lealtad institucional se desarrollará por lo que se generan un comportamiento con mayor sentido y responsabilidad ética.

Operacionalización

Variable:

- La ética en el servicio público.

Dimensiones:

- **Eficacia:** Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, sin que priven para ello los recursos o los medios empleados.
- **Eficiencia:** Capacidad para lograr un fin determinado empleando los mejores medios posibles, es decir, buscando el uso óptimo de los recursos disponibles y al menor costo unitario posible.
- **Calidad:** Conjunto de estándares laborales de calidad que son el resultado de los valores, actitudes y juicios intuitivos que deben poderse cuantificar, observar y orientarse hacia un resultado.

Indicadores:

Eficacia:

- **Imparcialidad:** (El servidor público debe de otorgarle a cada persona lo que a su derecho corresponde sin mediar condiciones ideológicas, raciales, etc)
- **Transparencia:** (El servidor público debe de garantizar el flujo de información social, política y económica de manera puntual y confiable la cual es accesible para todos los actores relevantes)
- **Principio del bien común:** (Significa que la suma del esfuerzo colectivo de los servidores públicos servirá para coadyuvar a la satisfacción de las demandas de la población)

Eficiencia:

- **Honradez:** (El servidor público debe conducirse en todo momento con probidad, de manera tal que su actuación admita el examen público más minucioso)
- **Honestidad:** (Consiste en comportarse y expresarse con sinceridad y coherencia, respetando los valores de la justicia y la verdad)

- **Compromiso con la sociedad:** (Los servidores públicos existen para servir a la sociedad, el pago por sus servicios proviene de ella por lo que es importante cumplirle)

Calidad:

- **Lealtad Institucional:** (El servidor público debe velar en su actuar, por el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución, anteponiendo en todo momento el interés público al privado. Del mismo modo, se deben de respetar los canales institucionales y jerárquicos derivados de la estructura organizacional)
- **Comunicación horizontal y vertical:** (Consiste en establecer los canales adecuados de comunicación, a fin de que fluya mejor la información)
- **Uso correcto del poder:** (Es usar la autoridad pública por el bien de la comunidad, resolviendo las necesidades de la población)
- **Ambiente de trabajo equitativo:** (Se refiere al trabajo en equipo en el que todos participen realizando tareas de manera proporcional)
- **Tolerancia:** (Significa respetar las opiniones y prácticas de los demás aunque sean contrarias a las nuestras, es soportar con paciencia los actos de otros siempre que estos sean correctos)
- **Buen desempeño laboral:** (Se refiere a que toda tarea a realizar dentro de la administración pública debe ser ejecutada por personal experto en su área, personas con profesión y sin caer en la improvisación)

4.2 Población de los trabajadores de base y de confianza

Se puede definir a la **población** como “el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, eventos, etc.) en los que se desea estudiar el fenómeno. Éstos deben reunir las características de lo que es objeto de estudio.” (Latorre, Rincón y Arnal, 2003).

Por lo anterior, cabe señalar que los servidores públicos de la Cámara de Diputados de la LXI Legislatura se conforman bajo la siguiente estructura ocupacional:

Tipo de personal	No. de plazas
Base y confianza	2,978
Mandos medios, superiores y homólogos	546
Honorarios	2,281
Total	5,805

Fuente: Dirección de Recursos Humanos de la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados.

La población que se decidió tomar como objeto de estudio son los servidores de base y de confianza (2,978), quienes representan el 51% del universo total de trabajadores de la LXI Legislatura en el 2012, entre los cuales ocupan los puestos de; secretarias, asistentes, asesores, secretarios técnicos, subdirectores y directores de área.

La decisión anterior de tomar a este grupo de servidores públicos como sujetos de la presente investigación, se debe a que son las personas que realizan una función adjetiva en la coadyuvancia del trabajo legislativo, dado que las funciones de los otros trabajadores tales como; el personal por honorarios, los mandos medios, superiores y homólogos, son servidores públicos cuyos cargos dependen directamente de los grupos parlamentarios y de la Junta de Coordinación Política, por lo que el personal que ocupa estos puestos de trabajo, es rotativo, toda vez que sus contratos laborales son hasta por 6 meses, los cuales puede renovarse o ser cancelados, por ello, estos puestos de trabajo atienden de manera especial a las necesidades laborales propias de cada fracción parlamentaria.

Por lo anterior, el personal de base y de confianza son los servidores públicos los que tienen una mayor permanencia en este Poder Público de la Nación con respecto a los otros servidores públicos que ocupan de manera temporal dichos cargos.

4.3 Muestra

En un universo de trabajo en donde se desea aplicar un análisis estadístico, cuando el muestreo cubre a todos los elementos de la población, se realiza un censo. No obstante, en muchos de los casos, la realización de un censo no es posible por ser muy costoso o muy extenso, por lo tanto, a menudo se recomienda practicar un análisis muestral.

La muestra es una parte seleccionada de la población que deberá ser representativa, es decir, reflejar adecuadamente las características que deseamos analizar en el conjunto en estudio.

Latorre, Rincón y Arnal (2003:78) definen a la muestra como “Conjunto de casos extraídos de una población, seleccionados por algún método de muestreo”.

Hernández Sampieri (1997:266) por su parte señala que cuando se hace una muestra probabilística, uno debe preguntarse ¿Cuál es el número mínimo de unidades de análisis (personas, organizaciones, etc.), necesarias para conformar una muestra.

Cabe señalar que la selección correcta de la muestra implica crear una que represente a la población con la mayor fidelidad posible. Esto conlleva utilizar unas técnicas específicas de selección de la muestra, así como la necesidad de determinar su tamaño óptimo.

4.4 Cálculo de la muestra

Para la obtención de la muestra para este trabajo de investigación se utilizó la aplicación del “The Survey System” en la página de internet <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>, con la finalidad de obtener el tamaño de la muestra, por lo cual se procedió a introducir el número de la población 2,978 con un intervalo de confianza entre el 100% y el 95%, y esto nos arrojó un resultado de **340 para el tamaño de la muestra.**

Cabe señalar que el intervalo de confianza (también llamado margen de error) es la figura de más o menos generalmente se reportan en los resultados de los periódicos o la televisión de encuestas de opinión.”⁷

⁷ <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>

Por otra parte, “el nivel de confianza se explica cómo asegurarse de que puede ser. Se expresa como un porcentaje y representa la frecuencia con la que el porcentaje real de la población que pasaría a recoger la respuesta se encuentra dentro del intervalo de confianza. El nivel de confianza del 95% significa que se puede estar 95% seguro, el nivel de confianza del 99% significa que puede estar 99% seguro. La mayoría de los investigadores utilizan el nivel de confianza del 95%.”⁸

Por lo anterior y para determinar el intervalo de confianza se utilizó la aplicación del “The Survey System” en cuyo sistema se introdujo el tamaño de la muestra (340), la población (2,978), y el porcentaje del 50%, lo cual nos dio como resultado un intervalo de confianza o margen de error del 5%.

Por lo anteriormente señalado, se aplicaron 340 encuestas para diagnosticar el valor de la ética en los servidores públicos de base y de confianza de la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados.

4.5 Descripción del instrumento de medición

Una vez que se llevo a cabo la investigación de los diferentes instrumentos realizados a nivel posgrado principalmente por distintas Universidades de América y de España para medir la ética en el servicio público de diversos trabajos, se realizó la comparación de dichos instrumentos entre los cuales los más relacionados con el objetivo de la presente investigación, fueron;

- Álvarez Vicencio, María Elena. (2005) *“Ética en la función pública. Una propuesta para abatir la corrupción institucional en México.”* México: INM:SFP⁹
- Contraloría General de la República de Costa Rica. (2008)¹⁰

⁸ <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>

⁹ María Elena Álvarez Vicencio (2005) en su trabajo denominado *“Ética en la función pública. Una propuesta para abatir la corrupción institucional en México.”* México: INM:SFP

¹⁰ Contraloría General de la República de Costa Rica. (2008)

Al comparar estos dos instrumentos de medición, se decidió retomar el utilizado por el Gobierno de Costa Rica, toda vez que se relacionaba con el propósito de la presente investigación.

Por lo anterior, se hicieron algunos ajustes a cuestionario para adecuarlo al personal de base y de confianza de la Cámara de Diputados.

Por lo anterior, la encuesta se conformó de una primera parte en la que se incluyen los datos personales y laborales de los servidores públicos tales como; sexo, edad, estado civil, antigüedad en el trabajo, tipo de trabajador. Asimismo, el cuestionario se conforma de 21 reactivos y en los cuales había la opción de que los servidores públicos respondieran bajo las siguientes opciones; de acuerdo, parcialmente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, totalmente en desacuerdo o no sabe/no responde.

Es así que durante la segunda semana del mes de agosto del 2012, se procedió a la aplicación de 340 cuestionarios al personal de base y de confianza de la Cámara de Diputados en sus diversas áreas y direcciones, y en este sentido cabe señalar que el mecanismo que se utilizó fue el ir directamente con los servidores públicos en sus respectivos lugares de trabajo para dejarles dicho cuestionario y comentarles que este tenía el objetivo de identificar su percepción con respecto al marco institucional en materia de ética y su aplicación, a fin de poder realizar mi trabajo de investigación para la obtención del grado de Maestro en Administración Pública por el INAP, por lo que se les dejó el cuestionario y se les recogió al día siguiente, a fin de que tuvieran la oportunidad de contestarlo en un momento que tuvieran disponible, toda vez que era el periodo de cambio de legislatura y por lo tanto de entrega-recepción de oficinas y la mayoría de los servidores públicos estaban dedicados en el proceso de entrega-recepción con los nuevos legisladores electos que estaban por asumir el cargo.

4.6 Validez y confiabilidad

Los resultados obtenidos del cuestionario de ética pública nos indican en primer lugar; la fuerza relativa que tiene cada variable para cada uno de los empleados; y en segundo lugar, porque se puede obtener un valor promedio de los valores obtenidos de cada una de las variables de la ética pública empleando los resultados de cada uno del personal de base y de confianza.

CUESTIONARIO



Encuesta para el personal de base y de confianza de la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión

ORIGEN: Esta encuesta se aplica como parte del trabajo de investigación para la obtención del grado de Maestro en Administración Pública por el INAP.

OBJETIVO: Identificar la percepción que los servidores públicos de la Cámara de Diputados tienen respecto al marco institucional en materia de ética y su aplicación.

BREVE DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL DE LA ÉTICA: La ética estudia el comportamiento humano desde la óptica de ciertos principios y valores considerados como importantes en una sociedad determinada

INSTRUCCIONES: Marque con una X para cada pregunta la opción más congruente con su opinión. En cada fila sólo deberá de marcar una opción.

DATOS GENERALES: **Sexo:** Femenino _____ Masculino_____

Edad:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80

Estado Civil: Soltero _____ Casado _____ Unión Libre _____ Divorciado _____ Viudo _____

Antigüedad en la Institución:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80

Área de adscripción: _____

Trabajador: Base () Confianza ()

N.	ASUNTO	DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NO SABE/ NO RESPONDE
1	El jerarca institucional es el líder en la gestión ética institucional.					
2	Tengo una amplia participación en la definición y comunicación de los valores y principios éticos esperados en la gestión institucional e individual de los funcionarios.					
3	Las autoridades superiores siempre realizan o propician acciones para fortalecer el ambiente ético de la institución y el compromiso de todos los miembros de la organización.					
4	Conozco y comprendo plenamente el documento en el cual la institución ha declarado los valores y principios éticos que deben observarse.					
5	He participado ampliamente en actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia ética.					
6	Las autoridades superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional.					
7	La institución se caracteriza por poseer un ambiente que propicia la ética y la actuación con base en los principios y valores establecidos.					
8	Las autoridades superiores, incluyendo la jefatura de la que dependo, tienen un alto compromiso con la ética institucional.					
9	La percepción personal que tengo acerca del comportamiento ético de mis compañeros del área de trabajo es aceptable.					
10	La percepción personal que tengo acerca del comportamiento ético los trabajadores de otras áreas de la institución es aceptable.					
11	En las labores que realizo día a día, actúo siempre con un alto compromiso con respecto a la ética institucional.					
12	Comparto plenamente los valores institucionales.					

N.	ASUNTO	DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NO SABE/ NO RESPONDE
13	Conozco y comprendo plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y las presuntas conductas antiéticas.					
14	Si me encuentro en una condición en que pueda haber un conflicto de intereses o ante una supuesta conducta antiética, sé lo que debo hacer, y lo hago.					
15	Las autoridades institucionales correspondientes siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas.					
16	En la institución donde laboro se ha conocido de actos no éticos como la corrupción, los cuales han sido sancionados.					
17	De tener la capacidad de decisión, yo sancionaría los actos no éticos de mis compañeros y subordinados.					
18	La gestión apegada a los principios y valores éticos institucionales, se toma en cuenta para la evaluación del desempeño y el otorgamiento de beneficios.					
19	Las autoridades de la institución han reconocido los actos éticos por parte de los servidores públicos.					
20	De tener la capacidad de decisión, yo motivaría y reconocería los actos éticos de mis compañeros y subordinados.					
21	En las actividades diarias de la institución son frecuentes los actos de discriminación, intolerancia, desigualdad, abuso de poder, misoginia, autoritarismo, injusticia, irresponsabilidad e ilegalidad.					

DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN OPERACIONAL
EFICACIA	Imparcialidad	Pregunta 17
	Transparencia	Preguntas 4, 13
	Principio del Bien Común	Pregunta 5,
EFICIENCIA	Honradez	Preguntas 19, 20
	Honestidad	Preguntas 19, 20
	Compromiso con la sociedad	Pregunta 16
CALIDAD	Lealtad Institucional	Preguntas 1,3, 8,11,12
	Comunicación horizontal y vertical	Preguntas 2, 15
	Uso correcto del poder	Pregunta 21
	Ambiente de trabajo equitativo	Preguntas 6, 7
	Tolerancia	Pregunta 14
	Buen desempeño laboral	Preguntas 9, 10, 18

4.7 Procedimiento para la recolección de datos

Una vez que se decidió escoger el tema de la ética de los servidores públicos de la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, se tuvo la necesidad de investigar el número de servidores públicos por rubro o categoría que la conforman, con la finalidad de delimitar a los sujetos de estudio toda vez que el total del universo de servidores públicos es de 5,805 y representa un amplio número que dificultaría la aplicación metodológica.

En segunda instancia, se procedió a llevar a cabo una investigación de trabajos anteriores que estuvieran relacionados con el tema, a fin de obtener elementos que sirviesen como referencia y para analizar la instrumentación metodológica que realizaron.

En tercera instancia, se procedió a recabar información relacionada a la estructura, funcionamiento y organización de la Cámara de Diputados, y lo relacionado a las medidas, instrumentación y normatividad establecida en referencia a la ética de sus trabajadores.

En cuarta instancia, se decidió delimitar la investigación a los trabajadores de base y de confianza (2,978) de los cuales se obtendrá una muestra de 340 a fin de ser sujetos a una encuesta; la cual servirá de base para poder realizar un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) de la Cámara de Diputados en relación a la ética pública, la cual influye de manera determinante en el desempeño profesional con apego a los principios de honestidad, transparencia, equidad, justicia, eficiencia y eficacia. Por ello, la ética en el servicio público es necesaria e indispensable para cumplir cabalmente con los objetivos y las metas institucionales.

En una quinta instancia, se procedió a elaborar el primer capítulo del trabajo relacionado al planteamiento del problema, preguntas de investigación, objetivo, propósito, hipótesis y justificación de la investigación.

En sexta instancia se elaboró el marco teórico/conceptual del tema la ética en el servicio público, abarcando definiciones conceptuales y teóricas de la Administración Pública, Administración de Personal, Ética Pública, Ética Parlamentaria y su importancia en la profesionalización de los servidores públicos.

Posteriormente, se desarrolló el capítulo relacionado a la estructura y funcionamiento de la Cámara de Diputados, a fin de realizar una descripción general de las Áreas y/o Direcciones encargadas de fomentar la ética entre sus servidores públicos.

Asimismo, una vez que se llevó a cabo la descripción general de la Cámara de Diputados, se continuó con la aplicación de la encuesta a la muestra de los 340 trabajadores de base y de confianza para que a través de los resultados obtenidos se pudiera elaborar el diagnóstico de la ética entre los servidores públicos de la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados.

En una última instancia, se desarrollarán las conclusiones y recomendaciones para fomentar y mejorar la ética de los servidores públicos de la Cámara de Diputados a fin de que los trabajos que se desarrollen sean de manera eficiente, eficaz, de calidad y de beneficio para la sociedad.

Bibliografía Capítulo IV

Álvarez Vicencio, María Elena. (2005) *“Ética en la función pública. Una propuesta para abatir la corrupción institucional en México.”* México: INM:SFP.

Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios. (2009). *Guía para la Evaluación de la Calidad de los Servidores Públicos.* España: Ministerio de la Presidencia de España.

Bordon Oseguera, Claudia Esther. (2005). *Propuesta para implementar un sistema de profesionalización en la Dirección de Egresos, Contabilidad y Registro de deuda del Gobierno del Estado de Colima.* Colima: Universidad de Colima.

Contraloría General de la República de Costa Rica. (2008).

Creswell John W. (2009). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed method approaches.* California: Sage Publications.

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos, Baptista Lucio, Pilar. (1997) *Metodología de la Investigación.* Colombia: McGrawHill.

Kerlinger, F. (1983). *Investigación del Comportamiento. Técnicas y Metodología* (2ª. Edición). México: Editorial Interamericana.

Latorre, A.; Rincón, D. del; Arnal, J. (2003). *Bases metodológicas de la investigación educativa.* Barcelona: Ediciones Experiencia.

Taylor, s. J. y Bogdan (2000). *Introducción a los métodos cualitativos.* Barcelona: Ediciones Paidós.

Zacarías Ortiz, Eladio. (2000). *Así se Investiga, Pasos para hacer una Investigación.* El Salvador: Clásicos Roxsil.

Referencias en Internet:

www.surveysystem.com/sscalc.htm

Capítulo V RESULTADOS

5.1 Diagnóstico del nivel de la ética entre los trabajadores

La selección de la muestra (340 cuestionarios que se aplicaron) se realizó a través del muestreo probabilístico aleatorio, a fin de reducir los juicios de valor que se pudieran emitir al seleccionar a los encuestados.

Cabe señalar que para la obtención de los cálculos y gráficas estadísticas, se utilizó el paquete de *SPSS versión 20.0 (Statistical Package for the Social Sciences)* a partir de la base de datos elaborada con los resultados obtenidos una vez que se llevó a cabo la codificación de los 340 cuestionarios para cada una de sus preguntas.

En este sentido las frecuencias de los resultados obtenidos son las siguientes:

- **Sexo** de los 340 encuestados; 192 fueron mujeres y 148 hombres.

Sexo	Frecuencia	%
Femenino	192	56.5
Masculino	148	43.5
Total	340	100.0

- **Estado Civil** de los 340 encuestados; 90 solteros, 162 casados, 31 en unión libre, 45 divorciados y 12 viudos.

Estado Civil	Frecuencia	%
Soltero	90	26.5
Casado	162	47.6
Unión Libre	31	9.1
Divorciado	45	13.2
Viudo	12	3.5
Total	340	100.0

- **Edad** de los 340 encuestados son las siguientes;

Edad	Frecuencia	%
20 - 30	28	8.4
31 - 40	86	25.3
41 - 50	119	34.9
51 - 60	90	26.5
61 - 70	14	4.2
71 - 78	3	0.9
Total	340	100

- **Antigüedad** de los 340 encuestados;

Años	Frecuencia	%
1 - 5	78	22.9
6 - 10	88	25.9
11 - 15	82	24.1
16 - 20	52	15.3
21 - 25	26	7.8
26 - 37	14	4.2
Total	340	100

En base a estos resultados encontramos que existe un mayor número de los servidores públicos de base y de confianza de la LXI Legislatura (2012) según su sexo, estado civil, edad y antigüedad en el trabajo, son:

- **Sexo:** mujeres (56.5%).
- **Estado civil:** casados (47.6%)
- **Edad:** Entre los 40 y 50 años (34.9%)
- **Antigüedad en el trabajo:** Entre 6 y 10 años (25.9%)

		Estado Civil					Total
		Soltero	Casado	Unión Libre	Divorciado	Viudo	
Sexo	Femenino	59	85	15	27	6	192
	Masculino	31	77	16	18	6	148
Total		90	162	31	45	12	340

Con la tabla anterior se puede observar que son más mujeres quienes laboran en la Cámara de Diputados, y entre ellas el estado civil que predomina es el Casado, asimismo, el estado civil con mayor porcentaje entre los hombres es Casado.

Por otro lado, con la siguiente tabla podemos observar que el rango de edad que predomina es entre 41 y 50 años, siendo los casados con mayor porcentaje.

Edad	Estado Civil					Total
	Soltero	Casado	Unión Libre	Divorciado	Viudo	
20 - 30	20	3	5	0	0	28
31 - 40	43	31	10	2	0	86
41 - 50	17	74	11	16	1	119
51 - 60	7	50	5	25	3	90
61 - 70	3	4	0	2	5	14
71 - 78	0	0	0	0	3	3
Total	90	162	31	45	12	340

Por otra parte ahora podemos identificar con la siguiente tabla que la antigüedad en el trabajo con mayor frecuencia es entre los 6 y los 10 años, siendo el estado civil con mayor frecuencia el de los casados.

Antigüedad	Estado Civil					Total
	Soltero	Casado	Unión Libre	Divorciado	Viudo	
1 - 5	45	26	7	0	0	78
6 - 10	29	42	10	6	1	88
11 - 15	6	43	11	22	0	82
16 - 20	2	31	3	12	4	52
21 - 25	3	15	0	5	3	26
26 - 37	5	5	0	0	4	14
Total	90	162	31	45	12	340

Por otra parte, las frecuencias de las 21 preguntas son;

Pregunta 1: El jerarca institucional es el líder en la gestión ética institucional:

	Frecuencia	%
De acuerdo	150	44.1
Parcialmente de acuerdo	82	24.1
Parcialmente en desacuerdo	44	12.9
Totalmente en desacuerdo	49	14.4
No sabe/No responde	15	4.4
Total	340	100.0

Pregunta 2: Tengo una amplia participación en la definición y comunicación de los valores y principios éticos esperados en la gestión institucional e individual de los funcionarios:

	Frecuencia	%
De acuerdo	86	25.3
Parcialmente de acuerdo	124	36.5
Parcialmente en desacuerdo	87	25.6
Totalmente en desacuerdo	37	10.9
No sabe/No responde	6	1.8
Total	340	100.0

Pregunta 3: Las autoridades superiores siempre realizan o propician acciones para fortalecer el ambiente ético de la institución y el compromiso de todos los miembros de la organización:

		Frecuencia	%
	De acuerdo	93	27.4
	Parcialmente de acuerdo	121	35.6
	Parcialmente en desacuerdo	80	23.5
	Totalmente en desacuerdo	41	12.1
	No sabe/No responde	5	1.5
	Total	340	100.0

Pregunta 4: Conozco y comprendo plenamente el documento en el cual la institución ha declarado los valores y principios éticos que deben observarse:

		Frecuencia	%
	De acuerdo	100	29.4
	Parcialmente de acuerdo	134	39.4
	Parcialmente en desacuerdo	67	19.7
	Totalmente en desacuerdo	28	8.2
	No sabe/No responde	11	3.2
	Total	340	100.0

Pregunta 5: He participado ampliamente en actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia ética:

		Frecuencia	%
	De acuerdo	66	19.4
	Parcialmente de acuerdo	127	37.4
	Parcialmente en desacuerdo	103	30.3
	Totalmente en desacuerdo	36	10.6
	No sabe/No responde	8	2.4
	Total	340	100.0

Pregunta 6: Las autoridades superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional:

		Frecuencia	%
	De acuerdo	85	25.0
	Parcialmente de acuerdo	118	34.7
	Parcialmente en desacuerdo	86	25.3
	Totalmente en desacuerdo	47	13.8
	No sabe/No responde	4	1.2
	Total	340	100.0

Pregunta 7: La institución se caracteriza por poseer un ambiente que propicia la ética y la actuación con base en los principios y valores establecidos:

		Frecuencia	%
	De acuerdo	94	27.6
	Parcialmente de acuerdo	124	36.5
	Parcialmente en desacuerdo	79	23.2
	Totalmente en desacuerdo	42	12.4
	No sabe/No responde	1	.3
	Total	340	100.0

Pregunta 8: Las autoridades superiores, incluyendo la jefatura de la que dependo, tienen un alto compromiso con la ética institucional:

		Frecuencia	%
	De acuerdo	123	36.2
	Parcialmente de acuerdo	111	32.6
	Parcialmente en desacuerdo	69	20.3
	Totalmente en desacuerdo	36	10.6
	No sabe/No responde	1	.3
	Total	340	100.0

Pregunta 9: La percepción personal que tengo acerca del comportamiento ético de mis compañeros del área de trabajo es aceptable:

		Frecuencia	%
	De acuerdo	133	39.1
	Parcialmente de acuerdo	143	42.1
	Parcialmente en desacuerdo	51	15.0
	Totalmente en desacuerdo	13	3.8
	Total	340	100.0

Pregunta 10: La percepción personal que tengo acerca del comportamiento ético los trabajadores de otras áreas de la institución es aceptable:

		Frecuencia	%
	De acuerdo	69	20.3
	Parcialmente de acuerdo	163	47.9
	Parcialmente en desacuerdo	100	29.4
	Totalmente en desacuerdo	5	1.5
	No sabe/No responde	3	.9
	Total	340	100.0

Pregunta 11: En las labores que realizo día a día, actúo siempre con un alto compromiso con respecto a la ética institucional:

		Frecuencia	%
	De acuerdo	250	73.5
	Parcialmente de acuerdo	77	22.6
	Parcialmente en desacuerdo	11	3.2
	Totalmente en desacuerdo	1	.3
	No sabe/No responde	1	.3
	Total	340	100.0

Pregunta 12: Comparto plenamente los valores institucionales:

	Frecuencia	%
De acuerdo	232	68.2
Parcialmente de acuerdo	85	25.0
Parcialmente en desacuerdo	12	3.5
Totalmente en desacuerdo	6	1.8
No sabe/No responde	5	1.5
Total	340	100.0

Pregunta 13: Conozco y comprendo plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y las presuntas conductas antiéticas:

	Frecuencia	%
De acuerdo	130	38.2
Parcialmente de acuerdo	156	45.9
Parcialmente en desacuerdo	39	11.5
Totalmente en desacuerdo	7	2.1
No sabe/No responde	8	2.4
Total	340	100.0

Pregunta 14: Si me encuentro en una condición en que pueda haber un conflicto de intereses o ante una supuesta conducta antiética, sé lo que debo hacer, y lo hago:

	Frecuencia	%
De acuerdo	221	65.0
Parcialmente de acuerdo	95	27.9
Parcialmente en desacuerdo	15	4.4
Totalmente en desacuerdo	6	1.8
No sabe/No responde	3	.9
Total	340	100.0

Pregunta 15: Las autoridades institucionales correspondientes siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas:

		Frecuencia	%
	De acuerdo	63	18.5
	Parcialmente de acuerdo	140	41.2
	Parcialmente en desacuerdo	77	22.6
	Totalmente en desacuerdo	45	13.2
	No sabe/No responde	15	4.4
	Total	340	100.0

Pregunta 16: En la institución donde laboro se ha conocido de actos no éticos como la corrupción, los cuales han sido sancionados:

		Frecuencia	%
	De acuerdo	110	32.4
	Parcialmente de acuerdo	92	27.1
	Parcialmente en desacuerdo	79	23.2
	Totalmente en desacuerdo	25	7.4
	No sabe/No responde	34	10.0
	Total	340	100.0

Pregunta 17: De tener la capacidad de decisión, yo sancionaría los actos no éticos de mis compañeros y subordinados:

		Frecuencia	%
	De acuerdo	233	68.5
	Parcialmente de acuerdo	81	23.8
	Parcialmente en desacuerdo	15	4.4
	Totalmente en desacuerdo	6	1.8
	No sabe/No responde	5	1.5
	Total	340	100.0

Pregunta 18: La gestión apegada a los principios y valores éticos institucionales, se toma en cuenta para la evaluación del desempeño y el otorgamiento de beneficios:

		Frecuencia	%
	De acuerdo	114	33.5
	Parcialmente de acuerdo	101	29.7
	Parcialmente en desacuerdo	67	19.7
	Totalmente en desacuerdo	50	14.7
	No sabe/No responde	8	2.4
	Total	340	100.0

Pregunta 19: Las autoridades de la institución han reconocido los actos éticos por parte de los servidores públicos:

		Frecuencia	%
	De acuerdo	50	14.7
	Parcialmente de acuerdo	98	28.8
	Parcialmente en desacuerdo	86	25.3
	Totalmente en desacuerdo	65	19.1
	No sabe/No responde	41	12.1
	Total	340	100.0

Pregunta 20: De tener la capacidad de decisión, yo motivaría y reconocería los actos éticos de mis compañeros y subordinados:

		Frecuencia	%
	De acuerdo	243	71.5
	Parcialmente de acuerdo	80	23.5
	Parcialmente en desacuerdo	11	3.2
	Totalmente en desacuerdo	1	0.3
	No sabe/No responde	5	1.5
	Total	340	100.0

Pregunta 21: En las actividades diarias de la institución son frecuentes los actos de discriminación, intolerancia, desigualdad, abuso de poder, misoginia, autoritarismo, injusticia, irresponsabilidad e ilegalidad:

	Frecuencia	%
De acuerdo	61	17.9
Parcialmente de acuerdo	70	20.6
Parcialmente en desacuerdo	101	29.7
Totalmente en desacuerdo	104	30.6
No sabe/No responde	4	1.2
Total	340	100.0

De los resultados anteriores se puede decir que la mayoría de los servidores públicos de base y de confianza de la Cámara de Diputados de la LXI Legislatura (2012), tuvieron la siguiente percepción ética de su ambiente laboral conforme a lo siguiente:

1. El 44.1% están **De Acuerdo** con que el jerarca institucional es el líder en la gestión ética institucional.
2. El 36.5% están **Parcialmente de Acuerdo** con que tienen una amplia participación en la definición y comunicación de los valores y principios éticos esperados en la gestión institucional e individual de los funcionarios.
3. El 35.6% están **Parcialmente de Acuerdo** con que las autoridades superiores siempre realizan o propician acciones para fortalecer el ambiente ético de la institución y el compromiso de todos los miembros de la organización.
4. El 39.4% están **Parcialmente de Acuerdo** con que conocen y comprenden plenamente el documento en el cual la institución ha declarado los valores y principios éticos que deben observarse.
5. El 37.4% están **Parcialmente de Acuerdo** con que han participado ampliamente en actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia ética.
6. El 34.7% están **Parcialmente de Acuerdo** con que las autoridades superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional.

7. El 36.5% están **Parcialmente de Acuerdo** con que la institución se caracteriza por poseer un ambiente que propicia la ética y la actuación con base en los principios y valores establecidos.
8. El 36.2% están **De Acuerdo** con que las autoridades superiores, incluyendo la jefatura de la que dependen, tienen un alto compromiso con la ética institucional.
9. El 42.1% están **Parcialmente de Acuerdo** con que la percepción personal que tienen acerca del comportamiento ético de mis compañeros del área de trabajo es aceptable.
10. El 47.9% están **Parcialmente de Acuerdo** con que la percepción personal que tienen acerca del comportamiento ético los trabajadores de otras áreas de la institución es aceptable.
11. El 73.5% están **De Acuerdo** con que en las labores que realizan día a día, actúan siempre con un alto compromiso con respecto a la ética institucional.
12. El 68.2% están **De Acuerdo** con que comparten plenamente los valores institucionales.
13. El 45.9% están **Parcialmente de Acuerdo** con que conocen y comprenden plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y las presuntas conductas antiéticas.
14. El 65% están **De Acuerdo** con que si se encuentran en una condición en que pueda haber un conflicto de intereses o ante una supuesta conducta antiética, saben lo que deben hacer, y lo hacen.
15. El 41.2% están **Parcialmente de Acuerdo** con que las autoridades institucionales correspondientes siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas.
16. El 32.4% están **De Acuerdo** con que en la institución donde laboran se han conocido de actos no éticos como la corrupción, los cuales han sido sancionados.
17. El 68.5% están **De Acuerdo** con que de tener la capacidad de decisión, ellos sancionarían los actos no éticos de sus compañeros y subordinados.
18. El 33.5% están **De Acuerdo** con que la gestión apegada a los principios y valores éticos institucionales, se toma en cuenta para la evaluación del desempeño y el otorgamiento de beneficios.
19. El 28.8% están **Parcialmente de Acuerdo** con que las autoridades de la institución han reconocido los actos éticos por parte de los servidores públicos.

20. El 71.5% están **De Acuerdo** con que de tener la capacidad de decisión, ellos motivarían y reconocerían los actos éticos de sus compañeros y subordinados.

21. El 30.6% están **Totalmente en Desacuerdo** con que en las actividades diarias de la institución son frecuentes los actos de discriminación, intolerancia, desigualdad, abuso de poder, misoginia, autoritarismo, injusticia, irresponsabilidad e ilegalidad.

Ahora corresponde a llevar a cabo el análisis correlacional entre las variables de sexo, estado civil, edad y antigüedad en el trabajo conforme a sus respuestas de cada una de las 21 preguntas, a fin de poder identificar la percepción de la ética pública.

Pregunta 1: El jerarca institucional es el líder en la gestión ética institucional

		Pregunta01					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Sexo	Femenino	88	44	21	29	10	192
	Masculino	62	38	23	20	5	148
Total		150	82	44	49	15	340

En esta primera pregunta en donde la mayoría de los servidores públicos opinaron estar **De Acuerdo**, la tendencia de la respuesta fue similar tanto para los hombres como para las mujeres, aunque un número más elevado para las mujeres (88) con respecto al de los hombres (62), sin embargo, la variable del género no fue un factor que haya determinado la tendencia a esta respuesta.

Con relación al estado civil se puede observar que en las 5 categorías; soltero, casado, unión libre, divorciado y viudo, se contestó con una mayor tendencia a estar De Acuerdo, por lo que la variable del estado civil tampoco influyó en esta primera pregunta.

	Pregunta01					Total
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Soltero	43	21	11	11	4	90
Casado	68	45	21	22	6	162
Unión Libre	12	9	2	7	1	31
Divorciado	21	5	10	8	1	45
Viudo	6	2	0	1	3	12
Total	150	82	44	49	15	340

Edad	Pregunta01					Total	
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde		
Edad	20	0	1	0	0	0	1
	23	1	0	0	0	0	1
	24	0	0	0	1	0	1
	25	1	0	2	1	0	4
	26	1	0	1	0	0	2
	27	2	0	0	0	0	2
	28	5	2	0	0	0	7
	29	1	0	2	0	0	3
	30	2	3	1	0	1	7
	31	2	1	0	0	0	3
	32	3	0	0	1	1	5
	33	4	1	1	1	0	7
	34	5	5	3	0	0	13
	35	4	1	3	2	0	10
	36	7	2	0	1	0	10
	37	5	3	0	2	0	10
	38	5	4	1	3	1	14
	39	1	3	2	1	0	7
	40	5	1	0	1	0	7
	41	3	4	1	2	0	10
42	5	3	1	3	0	12	
43	5	5	0	1	0	11	
44	7	1	0	2	1	11	

45	7	7	2	1	1	18
46	3	5	2	2	0	12
47	7	0	2	3	1	13
48	3	4	3	4	2	16
49	5	0	1	1	1	8
50	5	2	0	0	1	8
51	4	1	0	2	1	8
52	6	4	2	3	0	15
53	2	1	1	2	0	6
54	3	1	4	3	0	11
55	5	1	0	1	1	8
56	3	4	2	1	0	10
57	5	3	1	1	0	10
58	1	2	1	1	1	6
59	5	2	2	1	0	10
60	4	0	1	1	0	6
62	1	1	0	0	0	2
63	2	1	0	0	0	3
64	2	0	2	0	0	4
65	0	1	0	0	0	1
66	0	1	0	0	0	1
67	1	0	0	0	0	1
68	1	0	0	0	0	1
70	0	0	0	0	1	1
71	0	1	0	0	0	1
72	1	0	0	0	0	1
78	0	0	0	0	1	1
Total	150	82	44	49	15	340

Con relación a la edad se puede identificar a través de esta tabla anterior que de los servidores públicos de la Cámara de Diputados de 20 a los 78 años, su respuesta fue similar en estar De Acuerdo. De tal forma que la variable edad tampoco fue factor determinante para responder a esta primera pregunta.

Por otro lado, la antigüedad en el trabajo tampoco representó ser una variable determinante para la contestación de esta primera pregunta, como se puede observar en la tabla siguiente.

Antigüedad		Pregunta01					Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde		
Antigüedad	1	3	0	0	1	0	4	
	2	9	2	1	1	0	13	
	3	14	6	2	3	1	26	
	4	3	0	5	2	2	12	
	5	9	8	2	4	0	23	
	6	9	4	5	3	1	22	
	7	10	4	4	2	0	20	
	8	8	4	0	3	0	15	
	9	14	4	0	0	1	19	
	10	4	4	1	2	1	12	
	11	7	2	2	2	0	13	
	12	8	5	3	4	1	21	
	13	3	7	2	4	0	16	
	14	6	1	5	4	3	19	
	15	5	5	1	1	1	13	
	16	6	4	1	4	1	16	
	17	1	4	1	1	0	7	
	18	5	2	2	3	0	12	
	19	3	2	1	0	1	7	
	20	5	1	0	4	0	10	
	21	4	2	0	0	0	6	
	22	1	3	2	0	0	6	
	23	3	1	1	0	0	5	
	24	2	2	3	0	0	7	
	25	0	1	0	0	1	2	
	26	2	1	0	0	0	3	
	27	1	1	0	0	0	2	
	28	1	1	0	1	0	3	
	29	1	1	0	0	0	2	
	31	1	0	0	0	1	2	
	36	1	0	0	0	0	1	
	37	1	0	0	0	0	1	
	Total		150	82	44	49	15	340

Pregunta 2: Tengo una amplia participación en la definición y comunicación de los valores y principios éticos esperados en la gestión institucional e individual de los funcionarios:

		Pregunta02					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Sexo	Femenino	45	71	52	23	1	192
	Masculino	41	53	35	14	5	148
Total		86	124	87	37	6	340

En esta segunda pregunta en donde la mayoría de los servidores públicos opinaron estar **Parcialmente de Acuerdo**, la tendencia de la respuesta fue similar tanto para los hombres como para las mujeres, aunque con un número más elevado para las mujeres (71) con respecto al de los hombres (53), por lo que se puede decir que la variable del género no fue un factor que haya determinado la tendencia a esta respuesta.

En la variable del estado civil si podemos identificar una diferencia en la forma en la que se respondió, toda vez que los solteros estuvieron De Acuerdo, mientras que los casados, en unión libre y divorciados solamente Parcialmente de Acuerdo, y los viudos opinaron mayoritariamente estar Parcialmente en Desacuerdo. De esta forma, se puede decir que la variable del estado civil si fue un factor que puede influir en la respuesta a esta pregunta, aunque no de forma significativa, debido a que no es tan grande la diferencia entre las respuestas pero si identificable y perceptible.

		Pregunta02					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
	Soltero	28	26	20	14	2	90
	Casado	43	57	44	17	1	162
	Unión Libre	4	16	7	4	0	31
	Divorciado	7	24	11	1	2	45
	Viudo	4	1	5	1	1	12
Total		86	124	87	37	6	340

Edad		Pregunta02					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Edad	20	1	0	0	0	0	1
	23	1	0	0	0	0	1
	24	0	1	0	0	0	1
	25	1	0	1	2	0	4
	26	0	0	2	0	0	2
	27	1	0	0	0	1	2
	28	2	4	0	1	0	7
	29	1	1	1	0	0	3
	30	1	3	2	1	0	7
	31	1	2	0	0	0	3
	32	1	3	0	1	0	5
	33	1	5	1	0	0	7
	34	5	5	2	1	0	13
	35	2	3	5	0	0	10
	36	2	5	1	1	1	10
	37	1	7	2	0	0	10
	38	5	5	1	3	0	14
	39	3	1	2	1	0	7
	40	2	2	3	0	0	7
	41	3	2	2	3	0	10
	42	1	5	3	3	0	12
	43	2	3	5	1	0	11
	44	2	6	2	1	0	11
	45	2	7	7	2	0	18
	46	3	3	5	1	0	12
	47	5	3	4	1	0	13
	48	2	6	7	1	0	16
	49	3	1	3	0	1	8
	50	3	2	1	2	0	8
	51	4	2	0	2	0	8
	52	3	8	2	2	0	15
	53	1	4	1	0	0	6
	54	2	2	6	0	1	11
55	2	4	0	2	0	8	
56	2	6	1	1	0	10	
57	5	4	1	0	0	10	
58	0	1	4	1	0	6	
59	3	3	4	0	0	10	

	60	2	2	0	2	0	6
	62	0	1	0	0	1	2
	63	0	1	2	0	0	3
	64	2	1	1	0	0	4
	65	1	0	0	0	0	1
	66	0	0	1	0	0	1
	67	1	0	0	0	0	1
	68	0	0	0	1	0	1
	70	0	0	1	0	0	1
	71	0	0	1	0	0	1
	72	1	0	0	0	0	1
	78	0	0	0	0	1	1
Total		86	124	87	37	6	340

Con relación a la edad se puede identificar a través de esta tabla que de los 20 a los 78 años la respuesta fue similar en estar Parcialmente de Acuerdo, de tal forma que la variable edad no fue un factor determinante para responder a esta primera pregunta, toda vez que las diferencias en las respuestas en las distintas edades no fueron tan grandes, por lo que se predominó en la misma tendencia.

Por otra parte, con relación a la antigüedad en el trabajo, se observa en base a la tabla siguiente que existe una diferencia entre los años laborando en la institución y su percepción a esta pregunta debido a que entre menos antigüedad, hay una mayor tendencia a estar Parcialmente de Acuerdo, en primer lugar y en segundo lugar De Acuerdo en tener una amplia participación en la definición y comunicación de los valores y principios éticos esperados en la gestión institucional e individual de los funcionarios.

Por ello, se puede percibir una pequeña diferencia entre aquellos servidores públicos que tienen menos de 15 años laborando en esta Institución con respecto a quienes tienen más tiempo trabajando en la Cámara de Diputados, en donde los primeros responden de manera más optimista a esta pregunta.

Antigüedad		Pregunta02					Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde		
Antigüedad	1	1	2	0	1	0	4	
	2	5	3	3	1	1	13	
	3	10	10	4	2	0	26	
	4	1	3	4	4	0	12	
	5	8	7	5	3	0	23	
	6	5	8	7	0	2	22	
	7	3	9	6	2	0	20	
	8	7	4	2	2	0	15	
	9	4	9	5	1	0	19	
	10	0	6	6	0	0	12	
	11	2	6	5	0	0	13	
	12	6	7	6	2	0	21	
	13	3	6	4	3	0	16	
	14	2	7	6	3	1	19	
	15	4	4	3	2	0	13	
	16	3	6	6	1	0	16	
	17	1	3	3	0	0	7	
	18	1	7	1	2	1	12	
	19	2	2	0	3	0	7	
	20	6	2	1	1	0	10	
	21	2	4	0	0	0	6	
	22	2	3	1	0	0	6	
	23	2	1	2	0	0	5	
	24	1	2	3	1	0	7	
	25	0	0	1	0	1	2	
	26	2	0	0	1	0	3	
	27	1	1	0	0	0	2	
	28	1	1	0	1	0	3	
	29	0	0	1	1	0	2	
	31	0	1	1	0	0	2	
	36	0	0	1	0	0	1	
	37	1	0	0	0	0	1	
	Total		86	124	87	37	6	340

Pregunta 3: Las autoridades superiores siempre realizan o propician acciones para fortalecer el ambiente ético de la institución y el compromiso de todos los miembros de la organización:

		Pregunta03					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Sexo	Femenino	59	60	44	26	3	192
	Masculino	34	61	36	15	2	148
Total		93	121	80	41	5	340

Para esta tercera pregunta la respuesta de la mayoría de los servidores públicos fue estar **Parcialmente de Acuerdo**, por lo que se puede apreciar en la tabla que tanto las mujeres (60) como los hombres (61), opinaron de preferentemente por esta respuesta.

Por lo que se refiere al estado civil de los servidores públicos, según se puede observar en la tabla de abajo, el estar solteros, casados, en unión libre, divorciados o viudos, no es un factor que determine de manera sustancial la tendencia a responder esta pregunta.

		Pregunta03					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
	Soltero	27	31	18	13	1	90
	Casado	47	55	39	19	2	162
	Unión Libre	5	14	7	5	0	31
	Divorciado	10	17	15	3	0	45
	Viudo	4	4	1	1	2	12
Total		93	121	80	41	5	340

Edad		Pregunta03					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Edad	20	1	0	0	0	0	1
	23	1	0	0	0	0	1
	24	1	0	0	0	0	1
	25	1	0	1	2	0	4
	26	1	1	0	0	0	2
	27	1	1	0	0	0	2
	28	2	5	0	0	0	7
	29	1	0	2	0	0	3
	30	0	4	2	1	0	7
	31	0	1	2	0	0	3
	32	1	2	1	1	0	5
	33	4	1	2	0	0	7
	34	4	7	2	0	0	13
	35	2	4	4	0	0	10
	36	2	4	1	1	2	10
	37	3	4	2	1	0	10
	38	6	5	1	2	0	14
	39	3	0	3	1	0	7
	40	3	2	1	1	0	7
	41	2	4	2	2	0	10
	42	1	3	5	3	0	12
	43	5	3	3	0	0	11
	44	4	4	3	0	0	11
	45	2	5	7	2	2	18
	46	3	1	5	3	0	12
	47	2	5	3	3	0	13
	48	3	5	5	3	0	16
	49	2	3	1	2	0	8
	50	2	3	1	2	0	8
	51	2	4	1	1	0	8
	52	2	8	3	2	0	15
	53	1	4	1	0	0	6
	54	3	2	5	1	0	11
	55	4	3	0	1	0	8
56	2	4	3	1	0	10	
57	2	7	0	1	0	10	

58	1	2	2	1	0	6
59	4	3	3	0	0	10
60	2	3	0	1	0	6
62	0	1	0	1	0	2
63	2	0	1	0	0	3
64	2	1	1	0	0	4
65	1	0	0	0	0	1
66	0	0	1	0	0	1
67	1	0	0	0	0	1
68	0	0	0	1	0	1
70	0	1	0	0	0	1
71	0	1	0	0	0	1
72	1	0	0	0	0	1
78	0	0	0	0	1	1
Total	93	121	80	41	5	340

Con relación a la edad se puede identificar a través de esta tabla que de los 20 a los 78 años la respuesta fue similar a estar **Parcialmente De Acuerdo**, de tal forma que tampoco la variable edad fue factor determinante para responder a esta tercera pregunta.

Por otro lado, la antigüedad en el trabajo, como lo podemos identificar el tabla siguiente, tampoco representó ser una variable determinante para la contestación de esta pregunta.

Antigüedad		Pregunta03					Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde		
Antigüedad	1	2	1	0	1	0	4	
	2	4	7	1	1	0	13	
	3	9	9	7	1	0	26	
	4	4	1	4	3	0	12	
	5	7	9	4	3	0	23	
	6	4	7	9	1	1	22	
	7	4	8	8	0	0	20	
	8	8	4	0	3	0	15	
	9	10	4	3	1	1	19	
	10	1	5	4	2	0	12	
	11	0	5	8	0	0	13	
	12	7	8	5	1	0	21	
	13	4	5	2	5	0	16	
	14	2	5	7	5	0	19	
	15	4	6	1	2	0	13	
	16	2	6	6	1	1	16	
	17	1	3	2	1	0	7	
	18	3	5	2	2	0	12	
	19	1	3	0	3	0	7	
	20	1	6	0	2	1	10	
	21	1	5	0	0	0	6	
	22	3	2	1	0	0	6	
	23	2	1	2	0	0	5	
	24	1	2	3	1	0	7	
	25	0	0	1	0	1	2	
	26	3	0	0	0	0	3	
	27	2	0	0	0	0	2	
	28	0	2	0	1	0	3	
	29	0	1	0	1	0	2	
	31	1	1	0	0	0	2	
	36	1	0	0	0	0	1	
	37	1	0	0	0	0	1	
	Total		93	121	80	41	5	340

Pregunta 4: Conozco y comprendo plenamente el documento en el cual la institución ha declarado los valores y principios éticos que deben observarse:

		Pregunta04				Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo		No sabe/No responde
Sexo	Femenino	60	71	37	18	6	192
	Masculino	40	63	30	10	5	148
Total		100	134	67	28	11	340

Para esta cuarta pregunta en donde la respuesta de la mayoría de los servidores públicos fue estar **Parcialmente de Acuerdo**, podemos identificar que ambos sexos opinaron lo mismo, y siendo para ambos su segunda respuesta la de estar De Acuerdo.

Con relación al estado civil de los servidores públicos, se encontró una sola diferencia en la tendencia a responder, debido que tanto para los solteros, casados, en unión libre y divorciados, su respuesta mayoritaria fue estar Parcialmente de Acuerdo, sin embargo, para los viudos fue estar De Acuerdo, por lo que se puede traducir que ellos se encuentran un poco más optimistas en relación a que conocer mejor el documento en el cual la institución ha declarado los valores y principios éticos que deben observarse.

		Pregunta04				Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo		No sabe/No responde
Soltero		31	37	13	7	2	90
Casado		48	62	34	13	5	162
Unión Libre		6	12	8	3	2	31
Divorciado		11	20	11	3	0	45
Viudo		4	3	1	2	2	12
Total		100	134	67	28	11	340

Edad		Pregunta04					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Edad	20	1	0	0	0	0	1
	23	1	0	0	0	0	1
	24	0	0	0	1	0	1
	25	1	1	1	0	1	4
	26	1	1	0	0	0	2
	27	1	1	0	0	0	2
	28	0	5	1	0	1	7
	29	0	1	1	1	0	3
	30	2	3	1	1	0	7
	31	0	1	2	0	0	3
	32	3	1	0	1	0	5
	33	3	3	1	0	0	7
	34	4	8	1	0	0	13
	35	3	3	3	1	0	10
	36	2	5	1	1	1	10
	37	2	7	1	0	0	10
	38	3	6	3	2	0	14
	39	2	3	2	0	0	7
	40	2	3	2	0	0	7
	41	1	4	4	1	0	10
	42	2	5	2	2	1	12
	43	4	4	1	2	0	11
	44	5	3	3	0	0	11
	45	2	10	5	1	0	18
	46	3	3	5	1	0	12
	47	5	3	1	3	1	13
	48	4	7	4	0	1	16
	49	3	1	3	1	0	8
	50	3	2	1	2	0	8
	51	4	2	2	0	0	8
	52	2	9	1	2	1	15
	53	2	4	0	0	0	6
	54	3	3	5	0	0	11
	55	3	3	1	1	0	8
56	3	3	2	0	2	10	
57	6	3	1	0	0	10	
58	0	2	4	0	0	6	

	59	4	4	1	1	0	10
	60	3	3	0	0	0	6
	62	0	1	0	1	0	2
	63	1	1	1	0	0	3
	64	3	1	0	0	0	4
	65	1	0	0	0	0	1
	66	0	1	0	0	0	1
	67	1	0	0	0	0	1
	68	0	0	0	1	0	1
	70	0	0	0	1	0	1
	71	0	0	0	0	1	1
	72	1	0	0	0	0	1
	78	0	0	0	0	1	1
Total		100	134	67	28	11	340

En relación a la edad la tendencia mayoría es Parcialmente de Acuerdo, sin embargo, se puede apreciar en la tabla anterior que a partir de los 39 años, se tuvo una contestación más frecuente como segunda opción el de estar De Acuerdo, es decir, para aquellos menores de 39 años no hubo mucha diferencia en estar De Acuerdo y en Parcialmente en Desacuerdo, mientras que para los mayores de 39 años, si hubo mayor diferencia entre estas dos respuestas.

Lo anterior, se puede relacionar con la forma en que contestaron aquellas personas que son viudos y quienes a la vez, son las personas con mayor edad, por ello, esta similitud de contestar un poco más favorable a estar De Acuerdo a esta pregunta.

Por otra parte, en la variable de la antigüedad en el trabajo se puede observar en la tabla siguiente, que de igual forma existe una tendencia similar conforme más edad y más tiempo en el trabajo, para mostrarse Parcialmente de Acuerdo y De Acuerdo en conocer y comprender plenamente el documento en el cual la institución ha declarado los valores y principios éticos que deben observarse.

Antigüedad		Pregunta04					Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde		
Antigüedad	1	1	2	0	1	0	4	
	2	3	8	1	0	1	13	
	3	6	11	5	3	1	26	
	4	3	3	5	1	0	12	
	5	6	11	5	1	0	23	
	6	7	10	4	1	0	22	
	7	4	10	5	1	0	20	
	8	8	4	1	1	1	15	
	9	7	9	1	1	1	19	
	10	2	4	5	1	0	12	
	11	4	6	1	2	0	13	
	12	5	9	6	0	1	21	
	13	5	4	4	2	1	16	
	14	4	4	7	2	2	19	
	15	6	4	2	1	0	13	
	16	3	7	3	2	1	16	
	17	1	3	3	0	0	7	
	18	2	4	3	3	0	12	
	19	0	5	0	2	0	7	
	20	4	5	1	0	0	10	
	21	2	4	0	0	0	6	
	22	5	0	1	0	0	6	
	23	2	1	2	0	0	5	
	24	2	4	0	1	0	7	
	25	0	0	1	0	1	2	
	26	2	1	0	0	0	3	
	27	2	0	0	0	0	2	
	28	1	1	1	0	0	3	
	29	0	0	0	1	1	2	
	31	1	0	0	1	0	2	
	36	1	0	0	0	0	1	
	37	1	0	0	0	0	1	
	Total		100	134	67	28	11	340

Pregunta 5: He participado ampliamente en actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia ética:

		Pregunta05					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Sexo	Femenino	40	68	59	21	4	192
	Masculino	26	59	44	15	4	148
Total		66	127	103	36	8	340

Para la pregunta cinco, en la cual se contestó por parte de la mayoría de los servidores públicos **Parcialmente de Acuerdo**, se puede identificar que la tendencia de contestación de las mujeres y de los hombres fue similar, por lo que la variable género no fue factor que determinara en la forma de responder a dicha pregunta.

Cabe señalar que para esta pregunta la segunda opción de respuesta fue Parcialmente en Desacuerdo, lo cual deja entre ver que no existe una consolidada participación en actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia ética.

Con relación al estado civil de los servidores públicos, no existe diferencia en su forma de responder, debido que para las 5 categoría establecidas (solteros, casados, unión libre, divorciados y viudos) se contestó preferentemente por Parcialmente de Acuerdo y en segundo lugar por Parcialmente en Desacuerdo.

		Pregunta05					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
	Soltero	16	31	30	11	2	90
	Casado	39	56	50	14	3	162
	Unión Libre	3	17	4	7	0	31
	Divorciado	6	19	16	3	1	45
	Viudo	2	4	3	1	2	12
Total		66	127	103	36	8	340

Edad		Pregunta05					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Edad	20	1	0	0	0	0	1
	23	0	0	0	1	0	1
	24	0	0	0	1	0	1
	25	1	1	1	1	0	4
	26	0	0	2	0	0	2
	27	1	1	0	0	0	2
	28	0	2	5	0	0	7
	29	0	1	1	1	0	3
	30	2	3	0	2	0	7
	31	0	1	1	1	0	3
	32	1	2	1	1	0	5
	33	2	1	4	0	0	7
	34	4	4	5	0	0	13
	35	0	6	3	1	0	10
	36	2	1	5	2	0	10
	37	1	6	3	0	0	10
	38	1	9	2	1	1	14
	39	2	2	3	0	0	7
	40	1	4	0	2	0	7
	41	2	3	3	2	0	10
	42	2	4	3	3	0	12
	43	3	4	3	0	1	11
	44	2	6	3	0	0	11
	45	3	4	10	1	0	18
	46	3	2	6	1	0	12
	47	2	6	3	1	1	13
	48	1	7	7	1	0	16
	49	2	1	2	3	0	8
	50	2	1	2	3	0	8
	51	3	4	0	1	0	8
52	0	10	4	1	0	15	
53	1	5	0	0	0	6	
54	2	1	7	0	1	11	
55	3	3	1	1	0	8	
56	3	2	3	1	1	10	
57	6	3	1	0	0	10	
58	0	3	2	1	0	6	

	59	2	5	3	0	0	10
	60	2	4	0	0	0	6
	62	0	1	0	1	0	2
	63	1	1	1	0	0	3
	64	0	2	1	0	1	4
	65	1	0	0	0	0	1
	66	0	1	0	0	0	1
	67	1	0	0	0	0	1
	68	0	0	0	1	0	1
	70	0	0	1	0	0	1
	71	0	0	1	0	0	1
	72	0	0	0	0	1	1
	78	0	0	0	0	1	1
Total		66	127	103	36	8	340

Con relación a la edad se puede identificar a través de esta tabla que de los 20 a los 78 años la respuesta fue similar a estar **Parcialmente De Acuerdo**, de tal forma que tampoco la variable edad fue factor determinante para responder a esta quinta pregunta.

En base a la tabla siguiente, se puede observar una diferencia en la forma de responder a esta pregunta según la antigüedad en el trabajo, debido que los servidores públicos quienes tienen menos de 15 años trabajando en la Cámara de Diputados tienden a responder mayoritariamente por Parcialmente de Acuerdo, sin embargo, sus segundas y terceras opciones de respuestas, tienden a ser más negativas en comparación con los servidores públicos que tienen más de 15 años, quienes se muestran un poco más Parcialmente de Acuerdo y De Acuerdo en haber participado ampliamente en actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia ética.

Antigüedad		Pregunta05					Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde		
Antigüedad	1	0	1	1	2	0	4	
	2	2	3	7	1	0	13	
	3	5	6	11	4	0	26	
	4	2	1	7	2	0	12	
	5	6	8	6	3	0	23	
	6	5	11	5	1	0	22	
	7	2	7	8	2	1	20	
	8	5	5	4	1	0	15	
	9	5	8	5	1	0	19	
	10	1	6	5	0	0	12	
	11	2	7	3	1	0	13	
	12	3	7	8	3	0	21	
	13	1	9	3	1	2	16	
	14	2	6	7	3	1	19	
	15	2	8	2	1	0	13	
	16	0	8	6	2	0	16	
	17	1	3	3	0	0	7	
	18	2	4	3	2	1	12	
	19	2	2	1	2	0	7	
	20	4	4	0	1	1	10	
	21	3	3	0	0	0	6	
	22	3	2	1	0	0	6	
	23	2	1	2	0	0	5	
	24	1	3	2	1	0	7	
	25	0	0	1	0	1	2	
	26	1	2	0	0	0	3	
	27	2	0	0	0	0	2	
	28	1	1	0	1	0	3	
	29	0	0	1	1	0	2	
	31	1	0	1	0	0	2	
	36	0	1	0	0	0	1	
	37	0	0	0	0	1	1	
	Total		66	127	103	36	8	340

Pregunta 6: Las autoridades superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional:

	Pregunta06					Total
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Sexo Femenino	55	63	45	27	2	192
Sexo Masculino	30	55	41	20	2	148
Total	85	118	86	47	4	340

La respuesta que predominó para esta pregunta fue estar **Parcialmente de Acuerdo**, y en cuanto a la variable del género, las mujeres y hombres estuvieron parcialmente de acuerdo con que las autoridades superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional. No obstante, la segunda respuesta mayoritaria de las mujeres fue De Acuerdo mientras que para los hombres su segunda respuesta mayoritaria fue Parcialmente en Desacuerdo, de lo cual, se puede interpretar que las mujeres tiene una mejor percepción de sus autoridades superiores en relación a la motivación y seguimiento de la ética institucional.

Por otro lado, y en relación a la variable del estado civil, se pueden identificar algunas diferencias en la tendencia a responder por parte de los servidores públicos de la Cámara de Diputados, toda vez que para los Solteros su segunda opción fue De Acuerdo, mientras que para los que están Casados, en Unión Libre y los Divorciados su segunda opción fue Parcialmente en Desacuerdo. Por otro lado, los viudos tendieron a responder en primer lugar que están De Acuerdo y en segundo lugar Parcialmente de Acuerdo con que las autoridades superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional.

		Pregunta06					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
	Soltero	24	35	19	12	0	90
	Casado	41	53	43	23	2	162
	Unión Libre	7	10	9	5	0	31
	Divorciado	9	17	14	4	1	45
	Viudo	4	3	1	3	1	12
Total		85	118	86	47	4	340

Edad		Pregunta06					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Edad	20	0	1	0	0	0	1
	23	1	0	0	0	0	1
	24	1	0	0	0	0	1
	25	1	1	0	2	0	4
	26	0	2	0	0	0	2
	27	1	1	0	0	0	2
	28	3	4	0	0	0	7
	29	1	0	1	1	0	3
	30	0	4	1	2	0	7
	31	0	1	2	0	0	3
	32	1	2	1	1	0	5
	33	4	2	1	0	0	7
	34	3	5	4	1	0	13
	35	3	4	3	0	0	10
	36	1	3	3	3	0	10
	37	2	5	3	0	0	10
	38	3	7	3	1	0	14
	39	1	3	1	2	0	7
	40	3	2	0	2	0	7
	41	2	4	3	1	0	10
42	1	4	2	4	1	12	
43	2	5	4	0	0	11	
44	5	2	4	0	0	11	

45	2	6	6	3	1	18
46	2	3	5	2	0	12
47	3	4	2	4	0	13
48	3	4	7	2	0	16
49	2	1	3	2	0	8
50	2	2	2	2	0	8
51	3	3	1	1	0	8
52	4	5	4	2	0	15
53	1	5	0	0	0	6
54	2	1	7	0	1	11
55	4	2	1	1	0	8
56	2	3	3	1	1	10
57	4	4	1	1	0	10
58	1	2	2	1	0	6
59	4	3	3	0	0	10
60	2	3	0	1	0	6
62	0	1	0	1	0	2
63	0	2	1	0	0	3
64	2	1	1	0	0	4
65	1	0	0	0	0	1
66	0	0	1	0	0	1
67	1	0	0	0	0	1
68	0	0	0	1	0	1
70	1	0	0	0	0	1
71	0	1	0	0	0	1
72	0	0	0	1	0	1
78	0	0	0	1	0	1
Total	85	118	86	47	4	340

En el rango de edad como se puede observar, no se identifica una distinción clara de responder entre sus segundas, terceras, cuartas y quintas opciones, por lo que predominó la tendencia a responder Parcialmente de Acuerdo, no siendo la edad un factor determinante para responder a esta pregunta.

Por otra parte, la antigüedad en el trabajo, como lo muestra la tabla siguiente, tampoco es un factor determinante para responder a esta pregunta.

Antigüedad		Pregunta06					Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde		
Antigüedad	1	1	2	0	1	0	4	
	2	4	4	4	1	0	13	
	3	9	9	6	2	0	26	
	4	2	3	2	5	0	12	
	5	7	9	4	3	0	23	
	6	3	10	6	3	0	22	
	7	4	7	8	1	0	20	
	8	5	6	3	1	0	15	
	9	10	3	4	0	2	19	
	10	1	4	5	2	0	12	
	11	0	5	6	2	0	13	
	12	6	8	5	2	0	21	
	13	4	4	5	2	1	16	
	14	2	2	8	7	0	19	
	15	4	7	0	2	0	13	
	16	3	6	5	2	0	16	
	17	1	3	3	0	0	7	
	18	2	3	4	2	1	12	
	19	1	3	1	2	0	7	
	20	1	6	0	3	0	10	
	21	0	6	0	0	0	6	
	22	4	1	1	0	0	6	
	23	2	1	2	0	0	5	
	24	1	2	3	1	0	7	
	25	0	0	1	1	0	2	
	26	3	0	0	0	0	3	
	27	2	0	0	0	0	2	
	28	0	2	0	1	0	3	
	29	0	1	0	1	0	2	
	31	2	0	0	0	0	2	
	36	0	1	0	0	0	1	
	37	1	0	0	0	0	1	
	Total		85	118	86	47	4	340

Pregunta 7: La institución se caracteriza por poseer un ambiente que propicia la ética y la actuación con base en los principios y valores establecidos:

		Pregunta07				Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo		No sabe/No responde
Sexo	Femenino	59	66	44	23	0	192
	Masculino	35	58	35	19	1	148
Total		94	124	79	42	1	340

La respuesta con mayor frecuencia para los servidores públicos fue **Parcialmente de Acuerdo**, y en cuanto a su forma de responder según su sexo, se puede identificar en la tabla anterior que ambos mujeres y hombres tuvieron a esta respuesta como su primera opción, sin embargo, para las mujeres su segunda opción fue De acuerdo mientras que para los hombres existe una igualdad entre De Acuerdo y Parcialmente en Desacuerdo –con 35 respuestas para cada uno-, lo cual, deja ver que las mujeres perciben más favorablemente a su ambiente laboral, el cual propicia la ética y la actuación con base en los principios y valores establecidos.

Por otra parte, en cuanto a la forma de responder a esta cuestión de acuerdo a su estado civil, encontramos que tanto para los solteros, casados, en unión libre y divorciados su primera opción de respuesta fue Parcialmente de Acuerdo y su segunda opción fue De Acuerdo, no obstante los viudos respondieron de forma contraria.

	Pregunta07					Total
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Soltero	29	33	16	12	0	90
Casado	48	53	41	19	1	162
Unión Libre	3	14	8	6	0	31
Divorciado	9	21	12	3	0	45
Viudo	5	3	2	2	0	12
Total	94	124	79	42	1	340

Edad		Pregunta07				Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo		No sabe/No responde
Edad	20	1	0	0	0	0	1
	23	1	0	0	0	0	1
	24	0	0	0	1	0	1
	25	1	0	2	1	0	4
	26	0	2	0	0	0	2
	27	1	1	0	0	0	2
	28	3	3	1	0	0	7
	29	1	0	2	0	0	3
	30	0	3	3	1	0	7
	31	0	1	0	2	0	3
	32	1	2	1	1	0	5
	33	3	3	1	0	0	7
	34	5	6	0	2	0	13
	35	3	2	5	0	0	10
	36	3	2	4	1	0	10
	37	2	6	2	0	0	10
	38	2	9	2	1	0	14
	39	3	1	2	1	0	7
	40	3	2	1	1	0	7
41	1	5	3	1	0	10	
42	1	7	1	3	0	12	

43	4	2	3	2	0	11
44	4	4	3	0	0	11
45	4	6	6	2	0	18
46	3	3	4	2	0	12
47	2	6	2	3	0	13
48	3	4	7	2	0	16
49	2	1	2	3	0	8
50	3	2	1	2	0	8
51	3	3	1	1	0	8
52	4	8	2	1	0	15
53	1	5	0	0	0	6
54	3	3	5	0	0	11
55	3	3	1	1	0	8
56	3	4	1	1	1	10
57	3	5	1	1	0	10
58	1	1	3	1	0	6
59	4	3	3	0	0	10
60	2	2	1	1	0	6
62	0	1	0	1	0	2
63	2	0	1	0	0	3
64	3	0	1	0	0	4
65	1	0	0	0	0	1
66	0	1	0	0	0	1
67	1	0	0	0	0	1
68	0	0	1	0	0	1
70	0	1	0	0	0	1
71	0	1	0	0	0	1
72	0	0	0	1	0	1
78	0	0	0	1	0	1
Total	94	124	79	42	1	340

En el rango de edad como se puede observar, no se identifica una distinción clara de responder entre sus segundas, terceras, cuartas y quintas opciones, por lo que predominó la tendencia a responder Parciamente de Acuerdo, no siendo la edad un factor determinante para responder a esta pregunta.

Por otra parte, la antigüedad en el trabajo, como lo muestra la tabla siguiente tampoco es un factor determinante para responder a esta pregunta.

Antigüedad		Pregunta07					Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde		
Antigüedad	1	2	1	0	1	0	4	
	2	5	3	4	1	0	13	
	3	9	7	6	4	0	26	
	4	1	4	3	4	0	12	
	5	6	10	4	3	0	23	
	6	4	10	6	2	0	22	
	7	4	9	5	2	0	20	
	8	8	5	1	1	0	15	
	9	8	6	5	0	0	19	
	10	1	5	4	2	0	12	
	11	0	6	6	1	0	13	
	12	7	9	4	1	0	21	
	13	4	4	4	3	1	16	
	14	2	5	7	5	0	19	
	15	2	9	1	1	0	13	
	16	5	4	5	2	0	16	
	17	1	5	1	0	0	7	
	18	3	4	3	2	0	12	
	19	0	4	1	2	0	7	
	20	4	3	1	2	0	10	
	21	3	3	0	0	0	6	
	22	2	3	1	0	0	6	
	23	2	0	3	0	0	5	
	24	2	2	3	0	0	7	
	25	0	0	1	1	0	2	
	26	3	0	0	0	0	3	
	27	2	0	0	0	0	2	
	28	1	1	0	1	0	3	
	29	0	1	0	1	0	2	
	31	1	1	0	0	0	2	
	36	1	0	0	0	0	1	
	37	1	0	0	0	0	1	
	Total		94	124	79	42	1	340

Pregunta 8: Las autoridades superiores, incluyendo la jefatura de la que dependo, tienen un alto compromiso con la ética institucional:

	Pregunta08					Total
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Sexo Femenino	72	58	40	22	0	192
Sexo Masculino	51	53	29	14	1	148
Total	123	111	69	36	1	340

La respuesta que tuvo un mayor número de contestación por parte de los servidores públicos de la Cámara de Diputados, fue **De Acuerdo**, no obstante, al hacer la comparación entre la forma en que respondieron las mujeres y los hombres, se puede identificar que el sexo femenino fue el que estuvo más De Acuerdo, toda vez que el sexo masculino respondió como primera opción el estar Parcialmente de Acuerdo. Por lo que para esta pregunta la variable del género, si fue un factor determinante para responder a esta pregunta.

Por otro lado, también podemos identificar diferencias entre el estado civil y la forma en que respondieron los servidores públicos, debido a que los solteros y divorciados respondieron como su primera opción el estar Parcialmente de Acuerdo, y como segunda opción De Acuerdo, no obstante, los casados y viudos respondieron como primera opción De Acuerdo, y como su segunda opción el Parcialmente de Acuerdo, mientras que para los que viven en unión libre, hubo una similitud en frecuencia de responder Parcialmente de Acuerdo y Parcialmente en Desacuerdo como su primera opción, y su segunda De Acuerdo.

Por lo que se puede hablar de que el estado civil para esta pregunta, si fue un factor que determinara la forma de responder.

	Pregunta08					Total
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Soltero	31	32	14	13	0	90
Casado	64	47	33	18	0	162
Unión Libre	8	10	10	3	0	31
Divorciado	13	19	11	2	0	45
Viudo	7	3	1	0	1	12
Total	123	111	69	36	1	340

Edad		Pregunta08					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Edad	20	1	0	0	0	0	1
	23	1	0	0	0	0	1
	24	1	0	0	0	0	1
	25	1	1	0	2	0	4
	26	1	1	0	0	0	2
	27	2	0	0	0	0	2
	28	4	3	0	0	0	7
	29	2	0	1	0	0	3
	30	0	5	1	1	0	7
	31	0	1	1	1	0	3
	32	3	1	0	1	0	5
	33	3	1	3	0	0	7
	34	4	6	1	2	0	13
	35	3	4	3	0	0	10
	36	3	4	2	1	0	10
	37	4	4	2	0	0	10
	38	5	5	2	2	0	14
	39	3	0	3	1	0	7
	40	3	2	1	1	0	7
	41	4	1	4	1	0	10
42	2	5	3	2	0	12	
43	7	2	2	0	0	11	

44	5	3	3	0	0	11
45	4	7	5	2	0	18
46	3	2	6	1	0	12
47	4	5	2	2	0	13
48	4	4	5	3	0	16
49	4	0	2	2	0	8
50	2	4	0	2	0	8
51	3	4	0	1	0	8
52	4	6	3	2	0	15
53	3	3	0	0	0	6
54	3	2	5	1	0	11
55	4	3	0	1	0	8
56	2	5	2	1	0	10
57	5	4	0	1	0	10
58	1	2	2	1	0	6
59	5	2	3	0	0	10
60	2	3	0	1	0	6
62	0	2	0	0	0	2
63	1	1	1	0	0	3
64	2	1	1	0	0	4
65	1	0	0	0	0	1
66	0	1	0	0	0	1
67	1	0	0	0	0	1
68	1	0	0	0	0	1
70	1	0	0	0	0	1
71	0	1	0	0	0	1
72	1	0	0	0	0	1
78	0	0	0	0	1	1
Total	123	111	69	36	1	340

Por lo que se refiere a la edad, se puede identificar con la tabla anterior que no existe una distinción clara de responder entre sus segundas, terceras, cuartas y quintas opciones, por lo que predominó la tendencia a responder De Acuerdo, reflejando con ello que la edad no es un factor determinante para responder a esta pregunta.

Por otra parte, en la antigüedad en el trabajo como lo muestra la tabla siguiente, se puede apreciar una diferencia entre las personas que llevan trabajando menos de 15 años en la Cámara de Diputados, -debido a que aunque su primera opción fue igual al de estar De Acuerdo y la segunda Parcialmente De Acuerdo-, mostraron responder un poco más en sus otras alternativas de respuesta, lo cual refleja que para ellos existe un poco más la desconfianza en sus autoridades superiores de tener un alto compromiso con la ética institucional, en comparación con aquellos servidores públicos que llevan más de 15 años laborando en esta Institución, quienes muestran un poco más de confianza y credibilidad en el compromiso de sus autoridades con la ética institucional.

Antigüedad		Pregunta08					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Antigüedad	1	2	1	0	1	0	4
	2	9	2	1	1	0	13
	3	13	6	5	2	0	26
	4	3	2	3	4	0	12
	5	9	6	6	2	0	23
	6	5	12	3	2	0	22
	7	5	8	7	0	0	20
	8	7	3	3	2	0	15
	9	9	7	3	0	0	19
	10	2	3	5	2	0	12
	11	2	5	6	0	0	13
	12	8	7	5	1	0	21
	13	6	3	4	3	0	16
	14	4	7	6	2	0	19
	15	7	4	0	2	0	13
	16	3	7	4	2	0	16
	17	2	3	1	1	0	7
	18	4	4	2	2	0	12
	19	2	2	0	3	0	7
	20	3	5	0	2	0	10
	21	2	4	0	0	0	6
	22	5	0	1	0	0	6
	23	2	1	2	0	0	5
	24	2	3	2	0	0	7

	25	0	1	0	0	1	2
	26	2	1	0	0	0	3
	27	2	0	0	0	0	2
	28	0	2	0	1	0	3
	29	0	1	0	1	0	2
	31	2	0	0	0	0	2
	36	0	1	0	0	0	1
	37	1	0	0	0	0	1
Total		123	111	69	36	1	340

Pregunta 9: La percepción personal que tengo acerca del comportamiento ético de mis compañeros del área de trabajo es aceptable:

		Pregunta09				Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
Sexo	Femenino	84	71	28	9	192
	Masculino	49	72	23	4	148
Total		133	143	51	13	340

La respuesta que predominó en esta pregunta fue el estar **Parcialmente de Acuerdo**, sin embargo, podemos observar que las mujeres contestaron diferente a los hombres, debido a que ellas muestran estar más De Acuerdo (84) en contraste con los hombres (49).

Por lo que se puede inferir que la variable del sexo para esta pregunta, si fue un factor determinante en su forma de contestar.

		Pregunta09				Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
	Soltero	43	30	14	3	90
	Casado	59	73	25	5	162
	Unión Libre	11	12	7	1	31
	Divorciado	15	25	4	1	45
	Viudo	5	3	1	3	12
Total		133	143	51	13	340

Ahora bien, en referencia al estado civil de los servidores públicos se puede decir en base a la siguiente tabla que existe una diferencia de responder de acuerdo a su estado civil, debido a que para los solteros y viudos su primera opción fue De Acuerdo y su segunda Parcialmente de Acuerdo, mientras que para los casados, en unión libre y los divorciados fue al revés. Por lo que se puede decir que el estado civil también es un factor que determinó la forma de responder a este planteamiento número 9.

Edad		Pregunta09				Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
Edad	20	1	0	0	0	1
	23	1	0	0	0	1
	24	1	0	0	0	1
	25	2	0	2	0	4
	26	1	1	0	0	2
	27	1	1	0	0	2
	28	5	2	0	0	7
	29	1	1	1	0	3
	30	2	2	3	0	7
	31	0	2	1	0	3
	32	3	0	2	0	5
	33	5	1	1	0	7
	34	6	5	2	0	13
	35	3	6	0	1	10
	36	6	3	1	0	10
	37	4	4	1	1	10
	38	5	5	4	0	14
	39	3	3	1	0	7
	40	4	3	0	0	7
	41	3	4	3	0	10
42	2	8	1	1	12	
43	6	2	2	1	11	
44	5	5	1	0	11	
45	5	10	2	1	18	
46	2	4	5	1	12	
47	5	6	1	1	13	
48	8	7	1	0	16	
49	1	6	1	0	8	

50	4	2	1	1	8
51	3	4	1	0	8
52	4	7	3	1	15
53	3	3	0	0	6
54	4	5	2	0	11
55	3	3	1	1	8
56	2	7	1	0	10
57	6	3	1	0	10
58	1	3	2	0	6
59	3	6	1	0	10
60	1	4	0	1	6
62	1	1	0	0	2
63	2	0	1	0	3
64	3	1	0	0	4
65	0	1	0	0	1
66	1	0	0	0	1
67	0	1	0	0	1
68	1	0	0	0	1
70	0	0	1	0	1
71	0	1	0	0	1
72	0	0	0	1	1
78	0	0	0	1	1
Total	133	143	51	13	340

Por lo que se refiere a la edad, se puede identificar con la tabla anterior que no existe una distinción clara de responder entre sus segundas, terceras, cuartas y quintas opciones por rango de edad, por lo que predominó la tendencia a responder De Acuerdo, reflejando con ello que la edad no es un factor determinante para responder a esta pregunta.

En cuanto a la antigüedad en el trabajo se refiere como lo muestra la tabla siguiente, se puede apreciar una pequeña diferencia entre las personas que llevan trabajando menos de 15 años en la Cámara de Diputados, debido a que aunque su primera opción fue igual al de estar De Acuerdo y la segunda Parcialmente De Acuerdo, ellos mostraron responder un poco más en sus otras alternativas de respuesta, lo cual refleja que para ellos existe un poco más la percepción negativa que tienen acerca del comportamiento ético los trabajadores de otras áreas de la institución.

Antigüedad		Pregunta09				Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo		
Antigüedad	1	2	0	2	0	4	
	2	11	2	0	0	13	
	3	13	9	3	1	26	
	4	2	5	5	0	12	
	5	9	9	4	1	23	
	6	8	10	3	1	22	
	7	7	11	2	0	20	
	8	10	2	3	0	15	
	9	11	7	0	1	19	
	10	2	8	2	0	12	
	11	4	6	2	1	13	
	12	9	11	1	0	21	
	13	6	3	6	1	16	
	14	3	11	4	1	19	
	15	6	5	1	1	13	
	16	4	10	2	0	16	
	17	1	3	3	0	7	
	18	4	6	1	1	12	
	19	2	4	1	0	7	
	20	5	3	1	1	10	
	21	2	4	0	0	6	
	22	2	1	3	0	6	
	23	1	3	0	1	5	
	24	4	3	0	0	7	
	25	0	1	0	1	2	
	26	1	2	0	0	3	
	27	1	1	0	0	2	
	28	1	1	1	0	3	
	29	0	1	0	1	2	
	31	0	1	1	0	2	
	36	1	0	0	0	1	
	37	1	0	0	0	1	
	Total		133	143	51	13	340

Pregunta 10: La percepción personal que tengo acerca del comportamiento ético los trabajadores de otras áreas de la institución es aceptable:

		Pregunta10					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Sexo	Femenino	40	94	54	2	2	192
	Masculino	29	69	46	3	1	148
Total		69	163	100	5	3	340

La respuesta que tuvo mayor número de reactivos fue **Parcialmente de Acuerdo**, y por variable de género no se encontró diferencia en su forma de responder, por lo que para esta pregunta el sexo no fue un factor que determinara la forma de contestar.

En cuanto a la forma de responder según su estado civil, se puede observar que en todos los casos la primera opción fue Parcialmente de Acuerdo, sin embargo, se puede apreciar una pequeña diferencia entre los solteros y los viudos. Los Solteros tuvieron como segunda opción a las opciones De Acuerdo y Parcialmente en Desacuerdo (con 22 para ambos), mientras que para los Viudos su segunda opción fue De Acuerdo y en tercera, el Parcialmente en Desacuerdo.

Por lo anterior, el estado civil fue un factor que influyera en la forma de responder a este planteamiento.

		Pregunta10					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
	Soltero	22	43	22	2	1	90
	Casado	31	77	51	2	1	162
	Unión Libre	6	15	10	0	0	31
	Divorciado	6	23	16	0	0	45
	Viudo	4	5	1	1	1	12
Total		69	163	100	5	3	340

Edad		Pregunta10					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Edad	20	1	0	0	0	0	1
	23	1	0	0	0	0	1
	24	1	0	0	0	0	1
	25	1	2	1	0	0	4
	26	1	1	0	0	0	2
	27	1	1	0	0	0	2
	28	3	2	1	0	1	7
	29	1	1	1	0	0	3
	30	1	4	2	0	0	7
	31	0	2	1	0	0	3
	32	2	2	0	1	0	5
	33	3	3	1	0	0	7
	34	2	10	1	0	0	13
	35	1	4	5	0	0	10
	36	2	7	1	0	0	10
	37	5	2	3	0	0	10
	38	1	10	3	0	0	14
	39	1	5	1	0	0	7
	40	1	3	3	0	0	7
	41	1	4	5	0	0	10
	42	3	9	0	0	0	12
	43	1	7	3	0	0	11
	44	2	6	3	0	0	11
	45	2	8	7	0	1	18
	46	2	5	5	0	0	12
	47	3	5	5	0	0	13
	48	2	8	6	0	0	16
	49	0	1	7	0	0	8
	50	2	2	3	1	0	8
	51	3	1	4	0	0	8
52	2	6	6	1	0	15	
53	1	4	0	0	1	6	
54	3	4	4	0	0	11	
55	1	5	1	1	0	8	
56	3	2	5	0	0	10	
57	2	6	2	0	0	10	
58	1	4	1	0	0	6	

	59	3	2	5	0	0	10
	60	0	4	2	0	0	6
	62	0	1	1	0	0	2
	63	0	3	0	0	0	3
	64	2	2	0	0	0	4
	65	0	1	0	0	0	1
	66	0	1	0	0	0	1
	67	0	1	0	0	0	1
	68	1	0	0	0	0	1
	70	0	0	1	0	0	1
	71	0	1	0	0	0	1
	72	0	1	0	0	0	1
	78	0	0	0	1	0	1
Total		69	163	100	5	3	340

En relación al rango de edad existe una diferencia a partir de los 40 años, debido a que la primera opción fue Parcialmente de Acuerdo y la segunda Parcialmente en Desacuerdo, sin embargo, fueron los mayores de 40 años quienes contestaron con mayor frecuencia esta segunda opción en comparación con los servidores públicos menores de 40 años.

Por lo tanto, la edad si fue un factor que influyó en la forma de responder a esta pregunta en la cual, los mayores de 40 años parecen estar menos De Acuerdo con la percepción personal que tienen acerca del comportamiento ético los trabajadores de otras áreas de la institución sea aceptable.

Por otra parte, en la antigüedad laboral se puede observar una diferencia en los primeros tres años de trabajo en la Cámara de Diputados, toda vez que los servidores públicos que tienen menos de 4 años laborando en esta institución, son los que se muestran más optimistas en la percepción personal que tienen acerca del comportamiento ético los trabajadores de otras áreas de la institución. Por lo tanto, la antigüedad en el trabajo si influye en la forma de responder a este cuestionamiento.

Antigüedad		Pregunta10					Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde		
Antigüedad	1	2	1	0	1	0	4	
	2	6	6	0	0	1	13	
	3	12	7	7	0	0	26	
	4	2	6	4	0	0	12	
	5	5	13	5	0	0	23	
	6	4	10	8	0	0	22	
	7	3	13	4	0	0	20	
	8	1	9	5	0	0	15	
	9	4	8	6	0	1	19	
	10	0	7	5	0	0	12	
	11	1	7	5	0	0	13	
	12	6	8	7	0	0	21	
	13	3	9	3	0	1	16	
	14	3	6	10	0	0	19	
	15	2	5	5	1	0	13	
	16	2	8	6	0	0	16	
	17	1	2	4	0	0	7	
	18	3	5	3	1	0	12	
	19	0	5	2	0	0	7	
	20	2	6	2	0	0	10	
	21	1	4	1	0	0	6	
	22	1	2	3	0	0	6	
	23	1	2	2	0	0	5	
	24	2	3	2	0	0	7	
	25	0	1	0	1	0	2	
	26	1	2	0	0	0	3	
	27	0	2	0	0	0	2	
	28	1	2	0	0	0	3	
	29	0	1	0	1	0	2	
	31	0	1	1	0	0	2	
	36	0	1	0	0	0	1	
	37	0	1	0	0	0	1	
	Total		69	163	100	5	3	340

Pregunta 11: En las labores que realizo día a día, actúo siempre con un alto compromiso con respecto a la ética institucional:

	Pregunta11					Total
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Sexo Femenino	140	46	5	0	1	192
Sexo Masculino	110	31	6	1	0	148
Total	250	77	11	1	1	340

Para esta pregunta la respuesta que predominó fue **De Acuerdo**, y por lo que se puede observar en la tabla anterior, no existe diferencia en el tipo de respuestas para las mujeres (140) y para los hombres (110), por lo que para esta pregunta el sexo no fue factor determinante para su contestación.

Por otra parte, con la tabla siguiente se puede observar que tampoco hay diferencias en las respuestas según el estado civil de los servidores públicos de la Cámara de Diputados.

	Pregunta11					Total
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Soltero	66	17	5	1	1	90
Casado	120	40	2	0	0	162
Unión Libre	21	7	3	0	0	31
Divorciado	33	12	0	0	0	45
Viudo	10	1	1	0	0	12
Total	250	77	11	1	1	340

Edad		Pregunta11					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Edad	20	1	0	0	0	0	1
	23	1	0	0	0	0	1
	24	1	0	0	0	0	1
	25	2	1	1	0	0	4
	26	2	0	0	0	0	2
	27	2	0	0	0	0	2
	28	7	0	0	0	0	7
	29	2	1	0	0	0	3
	30	5	1	1	0	0	7
	31	1	2	0	0	0	3
	32	4	1	0	0	0	5
	33	7	0	0	0	0	7
	34	10	2	1	0	0	13
	35	7	2	1	0	0	10
	36	8	1	1	0	0	10
	37	8	1	1	0	0	10
	38	7	6	0	1	0	14
	39	6	1	0	0	0	7
	40	4	3	0	0	0	7
	41	7	3	0	0	0	10
	42	7	5	0	0	0	12
	43	7	3	1	0	0	11
	44	9	2	0	0	0	11
	45	12	6	0	0	0	18
	46	6	5	1	0	0	12
	47	10	2	1	0	0	13
	48	12	3	1	0	0	16
	49	6	2	0	0	0	8
	50	5	3	0	0	0	8
	51	5	2	0	0	1	8
52	13	2	0	0	0	15	
53	5	1	0	0	0	6	
54	9	2	0	0	0	11	
55	7	1	0	0	0	8	
56	8	2	0	0	0	10	
57	7	3	0	0	0	10	

58	2	4	0	0	0	6
59	6	4	0	0	0	10
60	6	0	0	0	0	6
62	2	0	0	0	0	2
63	3	0	0	0	0	3
64	4	0	0	0	0	4
65	1	0	0	0	0	1
66	1	0	0	0	0	1
67	1	0	0	0	0	1
68	1	0	0	0	0	1
70	1	0	0	0	0	1
71	1	0	0	0	0	1
72	1	0	0	0	0	1
78	0	0	1	0	0	1
Total	250	77	11	1	1	340

En referencia a la variable de la edad, se puede observar con claridad que no existe diferencia en la forma de responder a la interrogante de que si en las labores que realizan día a día, actúan siempre con un alto compromiso con respecto a la ética institucional.

(Esta es la primera pregunta en donde se puede observar con mayor claridad que la edad no influye en una pregunta)

Asimismo, como se puede apreciar en la tabla siguiente, que la variable de antigüedad en el trabajo tampoco determina la forma de responder a este planteamiento.

Antigüedad		Pregunta11					Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde		
Antigüedad	1	3	1	0	0	0	4	
	2	13	0	0	0	0	13	
	3	22	3	1	0	0	26	
	4	8	3	1	0	0	12	
	5	15	7	1	0	0	23	
	6	14	4	4	0	0	22	
	7	11	8	1	0	0	20	
	8	12	2	1	0	0	15	
	9	15	4	0	0	0	19	
	10	8	3	1	0	0	12	
	11	10	3	0	0	0	13	
	12	16	5	0	0	0	21	
	13	9	6	0	1	0	16	
	14	14	5	0	0	0	19	
	15	9	4	0	0	0	13	
	16	10	6	0	0	0	16	
	17	5	2	0	0	0	7	
	18	8	4	0	0	0	12	
	19	5	2	0	0	0	7	
	20	9	1	0	0	0	10	
	21	6	0	0	0	0	6	
	22	5	1	0	0	0	6	
	23	4	1	0	0	0	5	
	24	7	0	0	0	0	7	
	25	1	0	1	0	0	2	
	26	3	0	0	0	0	3	
	27	2	0	0	0	0	2	
	28	1	1	0	0	1	3	
	29	1	1	0	0	0	2	
	31	2	0	0	0	0	2	
	36	1	0	0	0	0	1	
	37	1	0	0	0	0	1	
	Total		250	77	11	1	1	340

Pregunta 12: Comparto plenamente los valores institucionales:

		Pregunta12					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Sexo	Femenino	136	45	8	2	1	192
	Masculino	96	40	4	4	4	148
Total		232	85	12	6	5	340

Para esta pregunta la respuesta que predominó fue **De Acuerdo**, y por lo que se puede observar en la tabla anterior, no existe diferencia en el tipo de respuestas para las mujeres (136) y para los hombres (96), por lo que para esta pregunta el sexo no fue factor determinante para su contestación.

Por otra parte, con la tabla siguiente se puede observar que tampoco hay diferencias en las respuestas según el estado civil de los servidores públicos de la Cámara de Diputados.

		Pregunta12					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
	Soltero	66	17	3	2	2	90
	Casado	113	40	6	2	1	162
	Unión Libre	17	10	2	0	2	31
	Divorciado	28	16	1	0	0	45
	Viudo	8	2	0	2	0	12
Total		232	85	12	6	5	340

Edad		Pregunta12					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Edad	20	1	0	0	0	0	1
	23	1	0	0	0	0	1
	24	0	0	0	0	1	1
	25	2	1	0	0	1	4
	26	2	0	0	0	0	2
	27	1	0	0	0	1	2
	28	7	0	0	0	0	7
	29	3	0	0	0	0	3
	30	5	1	0	1	0	7
	31	3	0	0	0	0	3
	32	4	1	0	0	0	5
	33	4	3	0	0	0	7
	34	9	3	0	1	0	13
	35	9	1	0	0	0	10
	36	6	3	1	0	0	10
	37	8	2	0	0	0	10
	38	10	3	1	0	0	14
	39	4	3	0	0	0	7
	40	4	3	0	0	0	7
	41	7	3	0	0	0	10
	42	6	6	0	0	0	12
	43	8	2	1	0	0	11
	44	9	2	0	0	0	11
	45	10	6	2	0	0	18
	46	7	1	4	0	0	12
	47	8	4	1	0	0	13
	48	12	4	0	0	0	16
	49	2	6	0	0	0	8
	50	4	2	1	1	0	8
	51	7	0	0	0	1	8
52	7	7	1	0	0	15	
53	5	1	0	0	0	6	
54	8	3	0	0	0	11	
55	6	1	0	1	0	8	
56	7	2	0	0	1	10	
57	7	3	0	0	0	10	
58	4	2	0	0	0	6	

59	6	4	0	0	0	10
60	6	0	0	0	0	6
62	2	0	0	0	0	2
63	2	1	0	0	0	3
64	4	0	0	0	0	4
65	1	0	0	0	0	1
66	1	0	0	0	0	1
67	1	0	0	0	0	1
68	0	1	0	0	0	1
70	0	0	0	1	0	1
71	1	0	0	0	0	1
72	1	0	0	0	0	1
78	0	0	0	1	0	1
Total	232	85	12	6	5	340

En referencia a la variable de la edad, se puede observar que no existe una diferencia significativa en la forma de responder al planteamiento de compartir plenamente los valores institucionales según sus edades.

Asimismo, como se puede apreciar en la tabla siguiente, la variable de antigüedad en el trabajo tampoco determina la forma de responder a este planteamiento.

Antigüedad		Pregunta12					Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde		
Antigüedad	1	3	1	0	0	0	4	
	2	10	1	0	0	2	13	
	3	21	4	0	0	1	26	
	4	10	1	0	1	0	12	
	5	15	6	2	0	0	23	
	6	17	5	0	0	0	22	
	7	15	4	1	0	0	20	
	8	10	3	1	1	0	15	
	9	15	4	0	0	0	19	
	10	7	1	4	0	0	12	
	11	5	8	0	0	0	13	
	12	16	5	0	0	0	21	
	13	12	2	2	0	0	16	
	14	9	8	1	0	1	19	
	15	10	3	0	0	0	13	
	16	7	9	0	0	0	16	
	17	3	4	0	0	0	7	
	18	6	4	1	1	0	12	
	19	3	4	0	0	0	7	
	20	9	1	0	0	0	10	
	21	6	0	0	0	0	6	
	22	5	1	0	0	0	6	
	23	4	1	0	0	0	5	
	24	5	2	0	0	0	7	
	25	0	1	0	1	0	2	
	26	3	0	0	0	0	3	
	27	2	0	0	0	0	2	
	28	1	1	0	0	1	3	
	29	1	0	0	1	0	2	
	31	1	0	0	1	0	2	
	36	0	1	0	0	0	1	
	37	1	0	0	0	0	1	
	Total		232	85	12	6	5	340

Pregunta 13: Conozco y comprendo plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y las presuntas conductas antiéticas:

		Pregunta13					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Sexo	Femenino	81	77	25	3	6	192
	Masculino	49	79	14	4	2	148
Total		130	156	39	7	8	340

Para esta pregunta la respuesta que predominó entre los servidores públicos de la Cámara de Diputados fue **Parcialmente de Acuerdo**, no obstante podemos observar una diferencia entre las respuestas de las mujeres con las de los hombres, toda vez que las mujeres respondieron estar más De Acuerdo (81) con respecto a los Hombres (49), para quienes su primera opción fue Parcialmente de Acuerdo.

En este caso, parece que el sexo si fue un factor que influyera en la forma de responder, mostrándose que las mujeres en este aspecto son las que más reflejan conocer y comprender plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y las presuntas conductas antiéticas.

Por otra parte, en la variable del estado civil, podemos observar que existen diferencias en sus respuestas, debido a que los solteros, casados, en unión libre y divorciados suelen reflejar estar más Parcialmente de Acuerdo, en comparación con los viudos que están más De Acuerdo. Por lo que el estado civil influyó de cierta manera en esta respuesta.

		Pregunta13					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
	Soltero	35	43	8	1	3	90
	Casado	68	69	19	4	2	162
	Unión Libre	6	18	5	1	1	31
	Divorciado	15	24	5	0	1	45
	Viudo	6	2	2	1	1	12
Total		130	156	39	7	8	340

Edad		Pregunta13					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Edad	20	0	1	0	0	0	1
	23	0	0	0	0	1	1
	24	0	0	0	1	0	1
	25	4	0	0	0	0	4
	26	1	1	0	0	0	2
	27	1	1	0	0	0	2
	28	2	5	0	0	0	7
	29	0	3	0	0	0	3
	30	1	4	1	0	1	7
	31	2	0	1	0	0	3
	32	4	1	0	0	0	5
	33	3	4	0	0	0	7
	34	4	7	2	0	0	13
	35	2	7	1	0	0	10
	36	1	7	1	0	1	10
	37	4	6	0	0	0	10
	38	6	8	0	0	0	14
	39	5	0	2	0	0	7
	40	1	4	2	0	0	7
	41	4	4	1	1	0	10
	42	4	4	2	1	1	12
	43	3	5	3	0	0	11
	44	6	4	1	0	0	11
	45	8	7	3	0	0	18
	46	4	4	3	1	0	12
	47	6	4	2	0	1	13
	48	6	8	2	0	0	16
	49	2	3	3	0	0	8
	50	2	4	2	0	0	8
	51	2	5	0	0	1	8
52	3	11	1	0	0	15	
53	2	4	0	0	0	6	
54	4	5	1	0	1	11	
55	4	3	0	1	0	8	
56	4	6	0	0	0	10	
57	6	4	0	0	0	10	
58	2	3	1	0	0	6	

	59	5	4	1	0	0	10
	60	3	2	0	1	0	6
	62	0	1	1	0	0	2
	63	2	1	0	0	0	3
	64	4	0	0	0	0	4
	65	1	0	0	0	0	1
	66	0	1	0	0	0	1
	67	1	0	0	0	0	1
	68	0	0	0	1	0	1
	70	0	0	1	0	0	1
	71	1	0	0	0	0	1
	72	0	0	1	0	0	1
	78	0	0	0	0	1	1
Total		130	156	39	7	8	340

Como se puede observar en la tabla anterior, la edad no es un factor determinante para responder a esta pregunta en la que en primera opción de respuesta fue Parcialmente de Acuerdo, en segundo lugar De Acuerdo, en tercer lugar Parcialmente en Desacuerdo, en cuarto No Sabe/No Responde, y en quinto lugar, Totalmente en Desacuerdo.

Con relación a la antigüedad en el trabajo, se puede distinguir que quienes llevan más de 20 años laborando en la Cámara de Diputados, muestran una respuesta más De Acuerdo con conocer y comprender plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y las presuntas conductas antiéticas. Por lo tanto, la variable de antigüedad en el trabajo si influyó para el tipo de respuesta a esta pregunta.

Antigüedad		Pregunta13					Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde		
Antigüedad	1	0	3	0	0	1	4	
	2	5	7	1	0	0	13	
	3	12	10	3	1	0	26	
	4	4	6	2	0	0	12	
	5	6	12	2	1	2	23	
	6	9	9	4	0	0	22	
	7	8	10	2	0	0	20	
	8	5	9	1	0	0	15	
	9	8	11	0	0	0	19	
	10	4	5	3	0	0	12	
	11	6	6	1	0	0	13	
	12	7	9	4	0	1	21	
	13	8	4	3	1	0	16	
	14	5	11	1	1	1	19	
	15	4	8	1	0	0	13	
	16	4	8	4	0	0	16	
	17	1	5	0	0	1	7	
	18	4	4	3	1	0	12	
	19	1	5	0	1	0	7	
	20	5	2	3	0	0	10	
	21	3	3	0	0	0	6	
	22	5	1	0	0	0	6	
	23	3	2	0	0	0	5	
	24	3	3	0	1	0	7	
	25	0	1	0	0	1	2	
	26	2	1	0	0	0	3	
	27	2	0	0	0	0	2	
	28	2	0	0	0	1	3	
	29	1	1	0	0	0	2	
	31	1	0	1	0	0	2	
	36	1	0	0	0	0	1	
	37	1	0	0	0	0	1	
	Total		130	156	39	7	8	340

Pregunta 14: Si me encuentro en una condición en que pueda haber un conflicto de intereses o ante una supuesta conducta antiética, sé lo que debo hacer, y lo hago:

		Pregunta14					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Sexo	Femenino	125	51	9	4	3	192
	Masculino	96	44	6	2	0	148
Total		221	95	15	6	3	340

Para esta pregunta la respuesta que predominó fue **De Acuerdo**, y por lo que se puede observar en la tabla anterior, no existe diferencia en el tipo de respuestas para las mujeres (125) y para los hombres (96), por lo que para esta pregunta el sexo no fue factor determinante para su contestación.

Por otra parte, con la tabla siguiente se puede observar que tampoco hay diferencias en las respuestas según el estado civil de los servidores públicos de la Cámara de Diputados

		Pregunta14					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
	Soltero	63	15	7	3	2	90
	Casado	107	48	5	2	0	162
	Unión Libre	18	11	0	1	1	31
	Divorciado	26	18	1	0	0	45
	Viudo	7	3	2	0	0	12
Total		221	95	15	6	3	340

Edad		Pregunta14					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Edad	20	1	0	0	0	0	1
	23	1	0	0	0	0	1
	24	1	0	0	0	0	1
	25	3	1	0	0	0	4
	26	1	1	0	0	0	2
	27	2	0	0	0	0	2
	28	4	3	0	0	0	7
	29	2	1	0	0	0	3
	30	2	3	1	0	1	7
	31	3	0	0	0	0	3
	32	4	1	0	0	0	5
	33	5	1	0	0	1	7
	34	8	3	1	1	0	13
	35	7	3	0	0	0	10
	36	6	1	1	2	0	10
	37	7	3	0	0	0	10
	38	8	2	3	1	0	14
	39	6	1	0	0	0	7
	40	6	1	0	0	0	7
	41	7	2	0	1	0	10
	42	7	3	2	0	0	12
	43	10	1	0	0	0	11
	44	7	4	0	0	0	11
	45	10	7	1	0	0	18
	46	4	7	1	0	0	12
	47	9	3	1	0	0	13
	48	10	6	0	0	0	16
	49	2	5	1	0	0	8
	50	3	4	1	0	0	8
	51	5	2	0	0	1	8
	52	12	3	0	0	0	15
	53	5	1	0	0	0	6
	54	9	1	1	0	0	11
	55	6	1	0	1	0	8
56	7	3	0	0	0	10	
57	8	2	0	0	0	10	
58	1	5	0	0	0	6	

	59	7	3	0	0	0	10
	60	4	2	0	0	0	6
	62	1	1	0	0	0	2
	63	2	1	0	0	0	3
	64	4	0	0	0	0	4
	65	1	0	0	0	0	1
	66	1	0	0	0	0	1
	67	1	0	0	0	0	1
	68	0	1	0	0	0	1
	70	0	1	0	0	0	1
	71	1	0	0	0	0	1
	72	0	1	0	0	0	1
	78	0	0	1	0	0	1
Total		221	95	15	6	3	340

Como se puede observar en la tabla anterior, la edad no es un factor determinante para responder a esta pregunta en la que la primera opción de respuesta fue De Acuerdo, en segundo lugar Parcialmente De Acuerdo, en tercer lugar Parcialmente en Desacuerdo, en cuarto lugar Totalmente en Desacuerdo y No Sabe/No Responde en quinto lugar.

Por otra parte, en relación a la antigüedad en el trabajo se puede hacer una distinción entre los servidores público que llevan más de 14 años laborando en la Cámara de Diputados, toda vez que ellos casi no respondieron estar Parciamente en Desacuerdo en comparación con los que llevan menos de 14 años trabajando.

Antigüedad		Pregunta14					Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde		
Antigüedad	1	2	2	0	0	0	4	
	2	10	2	1	0	0	13	
	3	21	5	0	0	0	26	
	4	5	6	1	0	0	12	
	5	16	4	1	1	1	23	
	6	13	7	2	0	0	22	
	7	14	3	2	0	1	20	
	8	12	2	0	1	0	15	
	9	15	3	1	0	0	19	
	10	7	4	1	0	0	12	
	11	7	6	0	0	0	13	
	12	14	7	0	0	0	21	
	13	7	6	2	1	0	16	
	14	11	8	0	0	0	19	
	15	9	3	1	0	0	13	
	16	7	8	0	1	0	16	
	17	5	1	1	0	0	7	
	18	7	3	1	1	0	12	
	19	4	2	0	1	0	7	
	20	7	3	0	0	0	10	
	21	5	1	0	0	0	6	
	22	3	3	0	0	0	6	
	23	3	2	0	0	0	5	
	24	6	1	0	0	0	7	
	25	1	0	1	0	0	2	
	26	3	0	0	0	0	3	
	27	2	0	0	0	0	2	
	28	1	1	0	0	1	3	
	29	1	1	0	0	0	2	
	31	1	1	0	0	0	2	
	36	1	0	0	0	0	1	
	37	1	0	0	0	0	1	
	Total		221	95	15	6	3	340

Pregunta 15: Las autoridades institucionales correspondientes siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas:

	Pregunta15					Total
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Sexo Femenino	35	81	44	23	9	192
Sexo Masculino	28	59	33	22	6	148
Total	63	140	77	45	15	340

La respuesta que predominó para esta pregunta fue estar **Parcialmente de Acuerdo**, y con referencia específica al sexo, se puede observar que no existe diferencia entre ellos en su forma de responder, por lo que para esta cuestión el sexo no fue determinante para la contestación.

Por otra parte, la variable del estado civil de los servidores públicos no fue tan diferente para cada una de sus respuestas, sin embargo, se puede observar de manera particular que para los viudos fue semejante responder estar De Acuerdo y Parcialmente de Acuerdo (con 3 reactivos para ambos).

	Pregunta15					Total
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Soltero	15	39	20	9	7	90
Casado	32	67	36	20	7	162
Unión Libre	5	13	8	5	0	31
Divorciado	8	18	12	6	1	45
Viudo	3	3	1	5	0	12
Total	63	140	77	45	15	340

Edad		Pregunta15					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Edad	20	1	0	0	0	0	1
	23	0	0	0	0	1	1
	24	1	0	0	0	0	1
	25	1	1	0	1	1	4
	26	0	2	0	0	0	2
	27	1	0	1	0	0	2
	28	2	3	1	0	1	7
	29	2	0	1	0	0	3
	30	0	2	3	1	1	7
	31	0	2	1	0	0	3
	32	0	3	2	0	0	5
	33	3	2	1	1	0	7
	34	3	7	2	1	0	13
	35	1	3	4	1	1	10
	36	1	5	4	0	0	10
	37	0	7	1	0	2	10
	38	1	10	2	1	0	14
	39	1	2	3	1	0	7
	40	2	3	1	1	0	7
	41	1	5	2	2	0	10
	42	1	6	2	3	0	12
	43	2	4	4	1	0	11
	44	3	5	2	1	0	11
	45	1	10	5	1	1	18
	46	2	3	5	2	0	12
	47	2	5	1	3	2	13
	48	3	4	3	6	0	16
	49	2	0	3	3	0	8
	50	2	3	0	2	1	8
	51	1	5	0	1	1	8
	52	3	4	6	0	2	15
	53	2	4	0	0	0	6
	54	2	2	6	1	0	11
55	2	4	0	1	1	8	
56	2	4	3	1	0	10	
57	3	5	1	1	0	10	
58	1	2	2	1	0	6	

	59	4	4	2	0	0	10
	60	0	4	1	1	0	6
	62	0	1	1	0	0	2
	63	0	2	1	0	0	3
	64	2	1	0	1	0	4
	65	1	0	0	0	0	1
	66	0	0	0	1	0	1
	67	0	0	0	1	0	1
	68	1	0	0	0	0	1
	70	0	0	0	1	0	1
	71	0	1	0	0	0	1
	72	0	0	0	1	0	1
	78	0	0	0	1	0	1
Total		63	140	77	45	15	340

La diferencia que se encuentra en el rango de edad por el tipo de respuesta es que los servidores públicos menores de 30 años suelen responder un poco más favorable a la percepción que tienen acerca de que las autoridades institucionales correspondientes siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas. Mientras que los servidores públicos mayores de 30 años respondieron más hacia Parcialmente de Acuerdo y Parcialmente en Desacuerdo.

Por otra parte y en relación a la antigüedad en el trabajo, como se puede observar en la tabla siguiente, los servidores públicos con más de 16 años en el trabajo suelen mostrarse más optimistas con que las autoridades institucionales correspondientes siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas.

Antigüedad		Pregunta15					Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde		
Antigüedad	1	1	1	1	0	1	4	
	2	5	4	1	1	2	13	
	3	7	12	4	3	0	26	
	4	1	2	4	4	1	12	
	5	4	10	7	1	1	23	
	6	3	8	8	1	2	22	
	7	4	9	5	2	0	20	
	8	4	8	1	1	1	15	
	9	5	10	2	2	0	19	
	10	2	5	3	2	0	12	
	11	0	5	7	0	1	13	
	12	3	10	3	5	0	21	
	13	3	5	4	3	1	16	
	14	1	8	4	5	1	19	
	15	3	7	2	1	0	13	
	16	1	7	7	0	1	16	
	17	1	3	2	0	1	7	
	18	4	4	1	3	0	12	
	19	1	3	1	2	0	7	
	20	0	3	4	2	1	10	
	21	0	6	0	0	0	6	
	22	3	2	1	0	0	6	
	23	1	0	3	1	0	5	
	24	2	2	1	2	0	7	
	25	0	0	1	1	0	2	
	26	2	1	0	0	0	3	
	27	1	0	0	1	0	2	
	28	0	1	0	1	1	3	
	29	0	2	0	0	0	2	
	31	1	0	0	1	0	2	
	36	0	1	0	0	0	1	
	37	0	1	0	0	0	1	
	Total		63	140	77	45	15	340

Pregunta 16: En la institución donde laboro se ha conocido de actos no éticos como la corrupción, los cuales han sido sancionados:

		Pregunta16					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Sexo	Femenino	65	53	39	17	18	192
	Masculino	45	39	40	8	16	148
Total		110	92	79	25	34	340

La respuesta que predominó para esta pregunta fue la **De Acuerdo**, y en base a la tabla anterior, se puede observar que no hay diferencias en las respuestas entre las mujeres y los hombres, de tal forma, que para esta cuestión la variable del sexo no fue determinante.

En relación al estado civil, se puede observar que si existen diferencias toda vez que para los Solteros, Casados y Viudos su primera opción de respuesta fue De Acuerdo, y su segunda respuesta fue Parcialmente de Acuerdo, situación contraria de los que están en Unión Libre y los Divorciados.

De lo anterior, se puede decir que la variable del estado civil influyó en la forma de percibir si en la institución donde laboran se han conocido de actos no éticos como la corrupción, los cuales han sido sancionados.

		Pregunta16					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
	Soltero	30	19	23	8	10	90
	Casado	58	41	37	13	13	162
	Unión Libre	4	14	7	2	4	31
	Divorciado	12	16	11	2	4	45
	Viudo	6	2	1	0	3	12
Total		110	92	79	25	34	340

Edad		Pregunta16					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Edad	20	0	0	0	1	0	1
	23	0	0	0	1	0	1
	24	0	0	0	0	1	1
	25	1	1	1	0	1	4
	26	0	1	0	0	1	2
	27	1	0	0	0	1	2
	28	3	2	0	0	2	7
	29	2	0	1	0	0	3
	30	2	2	1	1	1	7
	31	0	2	1	0	0	3
	32	1	2	2	0	0	5
	33	2	1	1	1	2	7
	34	6	1	6	0	0	13
	35	4	4	1	1	0	10
	36	4	1	4	0	1	10
	37	4	4	1	0	1	10
	38	6	4	3	0	1	14
	39	3	1	2	1	0	7
	40	4	1	1	1	0	7
	41	1	3	4	1	1	10
	42	1	5	4	2	0	12
	43	4	4	0	2	1	11
	44	5	2	3	0	1	11
	45	4	7	4	1	2	18
	46	3	0	6	1	2	12
	47	3	4	1	2	3	13
	48	4	3	5	2	2	16
	49	1	4	2	1	0	8
	50	1	2	3	0	2	8
	51	4	2	0	1	1	8
	52	4	5	3	1	2	15
	53	2	3	1	0	0	6
	54	3	2	4	1	1	11
	55	5	2	1	0	0	8
	56	2	3	3	0	2	10
	57	5	3	1	1	0	10
	58	0	3	3	0	0	6

59	5	2	3	0	0	10
60	1	3	0	1	1	6
62	0	1	0	1	0	2
63	2	0	1	0	0	3
64	3	0	1	0	0	4
65	1	0	0	0	0	1
66	0	1	0	0	0	1
67	0	0	1	0	0	1
68	1	0	0	0	0	1
70	1	0	0	0	0	1
71	0	1	0	0	0	1
72	1	0	0	0	0	1
78	0	0	0	0	1	1
Total	110	92	79	25	34	340

En base a la tabla anterior, no se percibe una diferencia clara entre el tipo de respuestas de los servidores públicos según su edad, para esta cuestión.

La diferencia perceptible en relación a los años que se llevan trabajando en la Cámara de Diputados, de acuerdo al cuadro siguiente, es que a partir de los 16 años de antigüedad existe una pequeña tendencia a responder más De Acuerdo y Parcialmente de Acuerdo, en comparación con los servidores públicos que llevan menos de 16 años trabajando en esta Institución.

Antigüedad		Pregunta16					Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde		
Antigüedad	1	1	0	1	1	1	4	
	2	5	1	1	0	6	13	
	3	9	9	4	2	2	26	
	4	3	2	4	2	1	12	
	5	7	6	7	2	1	23	
	6	5	10	3	2	2	22	
	7	7	5	7	0	1	20	
	8	7	1	3	1	3	15	
	9	8	6	0	2	3	19	
	10	2	4	4	2	0	12	
	11	3	5	4	0	1	13	
	12	9	7	4	0	1	21	
	13	3	1	9	0	3	16	
	14	4	3	8	3	1	19	
	15	3	4	2	2	2	13	
	16	6	3	6	0	1	16	
	17	2	3	1	1	0	7	
	18	4	3	4	1	0	12	
	19	1	4	1	1	0	7	
	20	4	2	0	3	1	10	
	21	2	4	0	0	0	6	
	22	5	0	1	0	0	6	
	23	1	2	1	0	1	5	
	24	4	1	2	0	0	7	
	25	0	1	0	0	1	2	
	26	2	0	0	0	1	3	
	27	0	1	1	0	0	2	
	28	0	2	0	0	1	3	
	29	0	2	0	0	0	2	
	31	2	0	0	0	0	2	
	36	1	0	0	0	0	1	
	37	0	0	1	0	0	1	
	Total		110	92	79	25	34	340

Pregunta 17: De tener la capacidad de decisión, yo sancionaría los actos no éticos de mis compañeros y subordinados:

		Pregunta17					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Sexo	Femenino	135	39	10	3	5	192
	Masculino	98	42	5	3	0	148
Total		233	81	15	6	5	340

La respuesta que predominó para esta pregunta de manera general entre los servidores públicos de base y confianza de la Cámara de Diputados fue **De Acuerdo**, y por lo que se puede identificar en la tabla de arriba que tanto las mujeres como los hombres tuvieron como primera opción de respuesta De Acuerdo, en segundo lugar Parcialmente de Acuerdo, en tercer lugar Parcialmente en Desacuerdo, cuarto lugar para las mujeres No Sabe/No Responde, para los hombres Totalmente en Desacuerdo, quinto lugar para las mujeres Totalmente en Desacuerdo y por última opción para los hombres No Sabe/No Responde.

Por otra parte, como se puede observar el cuadro siguiente, no existen diferencias de respuestas según el estado civil de los servidores públicos, de tal modo que se puede decir que es indistinto que sean solteros, casados, divorciados, en unión libre o viudos, para esta pregunta la respuesta que es predominante es la De Acuerdo, que de tener la capacidad de decisión, ellos sancionarían los actos no éticos de sus compañeros y subordinados.

		Pregunta17					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
	Soltero	63	16	6	1	4	90
	Casado	111	40	8	3	0	162
	Unión Libre	18	13	0	0	0	31
	Divorciado	35	8	1	0	1	45
	Viudo	6	4	0	2	0	12
Total		233	81	15	6	5	340

Edad		Pregunta17					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Edad	20	1	0	0	0	0	1
	23	0	0	0	0	1	1
	24	1	0	0	0	0	1
	25	3	1	0	0	0	4
	26	2	0	0	0	0	2
	27	1	1	0	0	0	2
	28	6	1	0	0	0	7
	29	1	1	0	0	1	3
	30	3	2	0	1	1	7
	31	2	1	0	0	0	3
	32	4	1	0	0	0	5
	33	7	0	0	0	0	7
	34	10	3	0	0	0	13
	35	7	2	1	0	0	10
	36	9	0	1	0	0	10
	37	6	4	0	0	0	10
	38	10	3	1	0	0	14
	39	6	1	0	0	0	7
	40	5	2	0	0	0	7
	41	7	3	0	0	0	10
	42	6	3	3	0	0	12
	43	9	2	0	0	0	11
	44	7	3	1	0	0	11
	45	9	6	2	1	0	18
	46	7	4	1	0	0	12
	47	8	4	1	0	0	13
	48	12	3	1	0	0	16
	49	7	1	0	0	0	8
	50	5	1	2	0	0	8
	51	6	1	0	0	1	8
52	12	3	0	0	0	15	
53	5	1	0	0	0	6	
54	4	7	0	0	0	11	
55	6	1	0	1	0	8	
56	8	2	0	0	0	10	
57	8	2	0	0	0	10	
58	3	3	0	0	0	6	

	59	8	1	1	0	0	10
	60	4	1	0	1	0	6
	62	1	1	0	0	0	2
	63	0	2	0	0	1	3
	64	3	1	0	0	0	4
	65	1	0	0	0	0	1
	66	0	1	0	0	0	1
	67	1	0	0	0	0	1
	68	0	1	0	0	0	1
	70	1	0	0	0	0	1
	71	1	0	0	0	0	1
	72	0	0	0	1	0	1
	78	0	0	0	1	0	1
Total		233	81	15	6	5	340

En cuanto a la forma de responder según su edad, se puede observar que no existe diferencia entre sus respuestas, por lo que para esta pregunta es indistinto el rango de edad.

De igual forma como lo demuestra el cuadro siguiente, la antigüedad en el trabajo tampoco es una variable determinante para responder a este planteamiento, por lo que no importa cuantos años lleven trabajando en la Cámara de Diputados, la percepción general de los servidores públicos es que están De Acuerdo con que de tener la capacidad de decisión, ellos sancionarían los actos no éticos de sus compañeros y subordinados.

Antigüedad		Pregunta17					Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde		
Antigüedad	1	2	1	0	0	1	4	
	2	10	2	1	0	0	13	
	3	20	5	0	0	1	26	
	4	7	4	0	1	0	12	
	5	18	2	1	1	1	23	
	6	13	7	2	0	0	22	
	7	17	1	2	0	0	20	
	8	11	4	0	0	0	15	
	9	13	6	0	0	0	19	
	10	6	4	2	0	0	12	
	11	10	3	0	0	0	13	
	12	18	3	0	0	0	21	
	13	11	5	0	0	0	16	
	14	10	7	2	0	0	19	
	15	9	4	0	0	0	13	
	16	10	5	1	0	0	16	
	17	4	3	0	0	0	7	
	18	8	2	1	1	0	12	
	19	6	0	1	0	0	7	
	20	4	3	1	2	0	10	
	21	4	1	0	0	1	6	
	22	5	1	0	0	0	6	
	23	3	2	0	0	0	5	
	24	3	3	1	0	0	7	
	25	0	1	0	1	0	2	
	26	2	1	0	0	0	3	
	27	2	0	0	0	0	2	
	28	2	0	0	0	1	3	
	29	2	0	0	0	0	2	
	31	2	0	0	0	0	2	
	36	0	1	0	0	0	1	
	37	1	0	0	0	0	1	
	Total		233	81	15	6	5	340

Pregunta 18: La gestión apegada a los principios y valores éticos institucionales, se toma en cuenta para la evaluación del desempeño y el otorgamiento de beneficios:

	Pregunta18					Total
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Sexo Femenino	65	59	33	29	6	192
Sexo Masculino	49	42	34	21	2	148
Total	114	101	67	50	8	340

La respuesta que predominó entre los servidores públicos de base y de confianza de la Cámara de Diputados fue **De Acuerdo**, y por lo que se puede observar en la tabla de arriba que tanto las mujeres como los hombres, tuvieron como primera opción de respuesta De Acuerdo, en segundo lugar Parcialmente de Acuerdo, en tercer lugar Parcialmente en Desacuerdo, cuarto lugar Totalmente en Desacuerdo, y en quinto lugar No Sabe/No Responde.

En relación al estado civil se puede observar que tanto para los solteros, casados, en unión libre y divorciados su primera opción de respuesta fue De Acuerdo, mientras que los viudos contestaron en igualdad de frecuencia estar De Acuerdo, Parcialmente de Acuerdo y Totalmente en Desacuerdo como primera opción, su segunda opción fue Parcialmente en Desacuerdo y por último No Sabe/No Responde.

	Pregunta18					Total
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Soltero	34	29	14	9	4	90
Casado	53	50	33	24	2	162
Unión Libre	11	7	7	6	0	31
Divorciado	13	12	11	8	1	45
Viudo	3	3	2	3	1	12
Total	114	101	67	50	8	340

Edad		Pregunta18					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Edad	20	1	0	0	0	0	1
	23	1	0	0	0	0	1
	24	1	0	0	0	0	1
	25	1	0	2	1	0	4
	26	1	1	0	0	0	2
	27	1	1	0	0	0	2
	28	5	2	0	0	0	7
	29	0	2	1	0	0	3
	30	1	3	1	1	1	7
	31	0	2	1	0	0	3
	32	1	1	2	1	0	5
	33	3	2	0	0	2	7
	34	4	3	5	1	0	13
	35	3	6	1	0	0	10
	36	5	3	2	0	0	10
	37	3	6	1	0	0	10
	38	7	5	1	1	0	14
	39	3	3	0	1	0	7
	40	4	1	2	0	0	7
	41	2	5	1	2	0	10
	42	2	7	1	2	0	12
	43	3	1	5	1	1	11
	44	6	1	3	1	0	11
	45	4	6	5	3	0	18
	46	2	2	6	2	0	12
	47	5	1	2	5	0	13
	48	5	1	4	5	1	16
	49	1	1	2	4	0	8
	50	3	1	2	2	0	8
	51	1	4	0	2	1	8
52	4	4	3	4	0	15	
53	2	4	0	0	0	6	
54	3	5	3	0	0	11	
55	5	1	1	1	0	8	
56	3	3	1	3	0	10	
57	5	4	0	1	0	10	
58	2	2	1	1	0	6	

59	5	1	4	0	0	10
60	3	2	0	1	0	6
62	0	1	0	1	0	2
63	0	0	2	0	1	3
64	1	2	0	1	0	4
65	1	0	0	0	0	1
66	0	0	1	0	0	1
67	0	0	0	1	0	1
68	0	1	0	0	0	1
70	0	0	1	0	0	1
71	1	0	0	0	0	1
72	0	0	0	1	0	1
78	0	0	0	0	1	1
Total	114	101	67	50	8	340

En cuanto a la forma de responder según su edad se puede observar que no existe una diferencia clara entre sus respuestas, por lo que para esta pregunta es indistinto el rango de edad.

Por otro lado, tampoco se puede observar una diferencia clara entre sus respuestas en cuanto a la forma de responder según su antigüedad en el trabajo, por lo que para esta pregunta es indistinto los años que llevan en la Institución, y de manera general están De Acuerdo con que la gestión apegada a los principios y valores éticos institucionales, se toma en cuenta para la evaluación del desempeño y el otorgamiento de beneficios.

Antigüedad		Pregunta18					Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde		
Antigüedad	1	2	1	0	1	0	4	
	2	7	1	4	0	1	13	
	3	8	14	2	1	1	26	
	4	3	3	4	2	0	12	
	5	10	7	4	1	1	23	
	6	6	8	6	1	1	22	
	7	7	7	2	4	0	20	
	8	4	4	1	5	1	15	
	9	7	5	3	4	0	19	
	10	5	3	2	2	0	12	
	11	0	3	6	4	0	13	
	12	7	8	4	2	0	21	
	13	6	3	5	2	0	16	
	14	6	5	3	5	0	19	
	15	4	4	3	2	0	13	
	16	6	2	5	3	0	16	
	17	3	2	2	0	0	7	
	18	5	3	2	2	0	12	
	19	3	2	0	2	0	7	
	20	3	4	0	3	0	10	
	21	3	2	0	0	1	6	
	22	1	3	2	0	0	6	
	23	2	1	2	0	0	5	
	24	2	2	2	1	0	7	
	25	0	0	1	0	1	2	
	26	2	1	0	0	0	3	
	27	0	1	0	1	0	2	
	28	0	1	0	1	1	3	
	29	1	0	0	1	0	2	
	31	1	0	1	0	0	2	
	36	0	0	1	0	0	1	
	37	0	1	0	0	0	1	
	Total		114	101	67	50	8	340

Pregunta 19: Las autoridades de la institución han reconocido los actos éticos por parte de los servidores públicos:

		Pregunta19				Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo		No sabe/No responde
Sexo	Femenino	27	49	52	37	27	192
	Masculino	23	49	34	28	14	148
Total		50	98	86	65	41	340

Para esta pregunta la respuesta que fue la que más respondieron los servidores públicos fue **Parcialmente de Acuerdo**, y por lo que se puede observar existe una diferencia entre las respuestas de las mujeres quienes manifestaron como su primera opción de respuesta estar Parcialmente en Desacuerdo (52) en comparación con los hombres que tuvieron como primera respuesta Parcialmente de Acuerdo (49), teniendo ellos como segunda opción Parcialmente en Desacuerdo. Por lo anterior, se puede decir que la variable del sexo si es un factor determinante en la percepción general de estar Parcialmente de Acuerdo con que las autoridades de la institución han reconocido los actos éticos por parte de los servidores públicos.

Por otra parte, las respuestas a esta pregunta por parte de los servidores públicos según su estado civil, no es tan diferente debido a que tanto los solteros, casados, en unión libre y divorciados opinan estar Parcialmente de Acuerdo, mientras que los viudos expresaron en igualdad de frecuencia estar Parcialmente de Acuerdo y Parcialmente en Desacuerdo (4 en ambos).

	Pregunta19					Total
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Soltero	12	25	23	12	18	90
Casado	29	42	41	33	17	162
Unión Libre	4	11	8	6	2	31
Divorciado	4	16	10	11	4	45
Viudo	1	4	4	3	0	12
Total	50	98	86	65	41	340

Edad		Pregunta19					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Edad	20	1	0	0	0	0	1
	23	0	0	0	0	1	1
	24	1	0	0	0	0	1
	25	0	2	1	1	0	4
	26	1	1	0	0	0	2
	27	0	1	0	0	1	2
	28	0	1	1	0	5	7
	29	1	1	0	0	1	3
	30	1	4	1	0	1	7
	31	0	2	1	0	0	3
	32	0	2	2	1	0	5
	33	3	0	1	1	2	7
	34	2	7	3	1	0	13
	35	1	4	4	0	1	10
	36	3	1	4	1	1	10
	37	0	6	2	0	2	10
	38	1	4	4	2	3	14
	39	2	3	1	1	0	7
	40	1	2	2	2	0	7
	41	1	3	2	2	2	10
42	1	3	4	3	1	12	
43	2	1	6	2	0	11	

44	3	3	2	2	1	11
45	0	5	6	4	3	18
46	2	3	2	5	0	12
47	2	2	2	3	4	13
48	2	1	3	7	3	16
49	0	2	1	5	0	8
50	1	1	3	2	1	8
51	1	3	1	2	1	8
52	2	3	4	3	3	15
53	1	3	1	0	1	6
54	2	2	3	4	0	11
55	2	3	2	1	0	8
56	2	2	2	3	1	10
57	3	3	3	1	0	10
58	0	4	2	0	0	6
59	3	2	4	1	0	10
60	0	3	1	1	1	6
62	0	1	0	1	0	2
63	0	0	2	0	1	3
64	1	2	1	0	0	4
65	1	0	0	0	0	1
66	0	0	1	0	0	1
67	0	0	0	1	0	1
68	0	1	0	0	0	1
70	0	0	1	0	0	1
71	0	1	0	0	0	1
72	0	0	0	1	0	1
78	0	0	0	1	0	1
Total	50	98	86	65	41	340

Las respuestas de los servidores públicos según su edad, no es tan diferente para cada rango de edad, por lo que no se puede hablar de que esta variable sea determinante para la contestación a este planteamiento.

Por otro lado, en cuanto a la forma de responder según su antigüedad en el trabajo, se puede observar en la tabla siguiente que para los servidores públicos con menos de 15 años de antigüedad existe una tendencia a no responder a esta pregunta, por lo que los servidores públicos con más de 15 años de antigüedad responden un poco más estar Parcialmente de Acuerdo y Parcialmente en Desacuerdo con que las autoridades de la institución han reconocido los actos éticos por parte de los servidores públicos.

Antigüedad		Pregunta19					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Antigüedad	1	1	1	0	1	1	4
	2	1	2	4	2	4	13
	3	6	10	4	2	4	26
	4	3	2	5	1	1	12
	5	5	7	6	2	3	23
	6	3	8	4	3	4	22
	7	3	6	4	5	2	20
	8	2	3	5	2	3	15
	9	2	7	5	2	3	19
	10	0	3	4	3	2	12
	11	0	3	5	4	1	13
	12	3	6	3	7	2	21
	13	4	3	5	3	1	16
	14	1	4	2	8	4	19
	15	1	6	3	3	0	13
	16	2	6	5	3	0	16
	17	1	3	0	2	1	7
	18	2	3	4	3	0	12
	19	0	2	3	2	0	7
	20	0	3	3	3	1	10
	21	1	4	0	0	1	6
	22	2	1	3	0	0	6
	23	2	1	1	1	0	5
	24	2	1	3	1	0	7
	25	0	0	1	1	0	2
	26	1	1	0	0	1	3
	27	0	0	1	1	0	2
	28	1	0	1	0	1	3

	29	0	1	0	0	1	2
	31	1	0	1	0	0	2
	36	0	0	1	0	0	1
	37	0	1	0	0	0	1
Total		50	98	86	65	41	340

Pregunta 20: De tener la capacidad de decisión, yo motivaría y reconocería los actos éticos de mis compañeros y subordinados:

		Pregunta20					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Sexo	Femenino	134	47	6	1	4	192
	Masculino	109	33	5	0	1	148
Total		243	80	11	1	5	340

La respuesta que predominó entre los servidores públicos de base y confianza de la Cámara de Diputados en esta pregunta fue **De Acuerdo**, y según su sexo no existe una diferencia en su forma de contestar a este planteamiento.

Asimismo, como se puede observar en el cuadro siguiente, la tendencia a responder es semejante entre los solteros, casados, en unión libre, divorciados y los viudos, de tal forma que la variable del estado civil no fue un factor determinante para responder a esta penúltima pregunta.

		Pregunta20					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
	Soltero	66	17	4	1	2	90
	Casado	115	40	5	0	2	162
	Unión Libre	19	11	1	0	0	31
	Divorciado	35	9	1	0	0	45
	Viudo	8	3	0	0	1	12
Total		243	80	11	1	5	340

Edad		Pregunta20					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Edad	20	1	0	0	0	0	1
	23	1	0	0	0	0	1
	24	1	0	0	0	0	1
	25	4	0	0	0	0	4
	26	2	0	0	0	0	2
	27	1	1	0	0	0	2
	28	7	0	0	0	0	7
	29	2	1	0	0	0	3
	30	3	3	0	0	1	7
	31	1	2	0	0	0	3
	32	4	1	0	0	0	5
	33	6	1	0	0	0	7
	34	9	3	1	0	0	13
	35	7	3	0	0	0	10
	36	8	0	2	0	0	10
	37	7	3	0	0	0	10
	38	10	4	0	0	0	14
	39	7	0	0	0	0	7
	40	7	0	0	0	0	7
	41	8	2	0	0	0	10
	42	9	1	2	0	0	12
	43	7	4	0	0	0	11
	44	7	3	0	0	1	11
	45	7	9	1	0	1	18
	46	8	4	0	0	0	12
	47	10	2	1	0	0	13
	48	12	3	1	0	0	16
	49	5	2	0	1	0	8
	50	7	1	0	0	0	8
	51	5	2	0	0	1	8
52	14	1	0	0	0	15	
53	5	1	0	0	0	6	
54	3	8	0	0	0	11	
55	8	0	0	0	0	8	
56	9	1	0	0	0	10	
57	6	4	0	0	0	10	
58	3	3	0	0	0	6	

	59	8	1	1	0	0	10
	60	4	2	0	0	0	6
	62	1	1	0	0	0	2
	63	0	1	2	0	0	3
	64	3	1	0	0	0	4
	65	1	0	0	0	0	1
	66	0	1	0	0	0	1
	67	1	0	0	0	0	1
	68	1	0	0	0	0	1
	70	1	0	0	0	0	1
	71	1	0	0	0	0	1
	72	1	0	0	0	0	1
	78	0	0	0	0	1	1
Total		243	80	11	1	5	340

En base a la tabla anterior se puede observar con claridad que no existe diferencia en las respuestas de los servidores públicos según sus edades, de tal forma esta variable tampoco influyó para el tipo de respuesta.

Por otra parte, se puede identificar con claridad que las respuestas de los servidores públicos son semejantes, independientemente de los años que llevan trabajando en la Cámara de Diputados. Por lo tanto, la antigüedad en el trabajo no es un factor que determine la respuesta de estar De Acuerdo con que de tener la capacidad de decisión, ellos motivarían y reconocerían los actos éticos de sus compañeros y subordinados.

Antigüedad		Pregunta20					Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde		
Antigüedad	1	4	0	0	0	0	4	
	2	12	1	0	0	0	13	
	3	20	6	0	0	0	26	
	4	9	3	0	0	0	12	
	5	17	4	1	0	1	23	
	6	13	7	1	1	0	22	
	7	17	2	1	0	0	20	
	8	10	3	1	0	1	15	
	9	14	5	0	0	0	19	
	10	5	7	0	0	0	12	
	11	9	4	0	0	0	13	
	12	14	6	0	0	1	21	
	13	15	1	0	0	0	16	
	14	12	6	1	0	0	19	
	15	10	3	0	0	0	13	
	16	8	7	1	0	0	16	
	17	5	2	0	0	0	7	
	18	7	4	1	0	0	12	
	19	7	0	0	0	0	7	
	20	8	1	1	0	0	10	
	21	4	2	0	0	0	6	
	22	4	1	1	0	0	6	
	23	4	1	0	0	0	5	
	24	4	2	1	0	0	7	
	25	0	1	0	0	1	2	
	26	2	1	0	0	0	3	
	27	2	0	0	0	0	2	
	28	2	0	0	0	1	3	
	29	2	0	0	0	0	2	
	31	2	0	0	0	0	2	
	36	0	0	1	0	0	1	
	37	1	0	0	0	0	1	
	Total		243	80	11	1	5	340

Pregunta 21: En las actividades diarias de la institución son frecuentes los actos de discriminación, intolerancia, desigualdad, abuso de poder, misoginia, autoritarismo, injusticia, irresponsabilidad e ilegalidad:

		Pregunta21					Total
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Sexo	Femenino	35	40	52	62	3	192
	Masculino	26	30	49	42	1	148
Total		61	70	101	104	4	340

La respuesta que predominó entre los servidores públicos de base y confianza de la Cámara de Diputados de la LXI Legislatura (2012) fue **Totalmente en Desacuerdo**, y por lo que podemos identificar en la tabla de arriba que no existe diferencia en las respuestas de las mujeres y de los hombres, debido a que ambos sexos expresaron como su primera respuesta estar Totalmente en Desacuerdo, en segundo lugar Parcialmente en Desacuerdo, en tercer lugar Parcialmente de Acuerdo, en cuarto lugar De Acuerdo y por último, No Sabe/No Responde.

De tal forma que se puede decir que el género de los servidores públicos no influyó para responder a esta percepción general de estar Totalmente en Desacuerdo con que en las actividades diarias de la institución son frecuentes los actos de discriminación, intolerancia, desigualdad, abuso de poder, misoginia, autoritarismo, injusticia, irresponsabilidad e ilegalidad.

Por otro lado, se puede percibir la distinción entre el tipo de respuestas según el estado civil de los servidores públicos, toda vez que los solteros y casados manifestaron estar en primer lugar Totalmente en Desacuerdo, y los que están en unión libre y divorciados mostraron estar en primer lugar Parcialmente en Desacuerdo, mientras que los viudos manifiestan estar en primer lugar De Acuerdo con que en las actividades diarias de la institución son frecuentes los actos de discriminación, intolerancia, desigualdad, abuso de poder, misoginia, autoritarismo, injusticia, irresponsabilidad e ilegalidad.

	Pregunta21					Total
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
Soltero	18	13	21	35	3	90
Casado	29	35	47	50	1	162
Unión Libre	5	7	15	4	0	31
Divorciado	4	13	15	13	0	45
Viudo	5	2	3	2	0	12
Total	61	70	101	104	4	340

Edad	Pregunta21					Total
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde	
20	0	0	0	1	0	1
23	0	0	0	1	0	1
24	0	0	0	1	0	1
25	1	1	1	1	0	4
26	0	0	0	1	1	2
27	1	0	0	1	0	2
28	0	1	2	4	0	7
29	0	0	1	2	0	3
30	2	1	2	0	2	7
31	0	1	0	2	0	3
32	2	1	1	1	0	5
33	1	1	3	2	0	7
34	4	3	2	4	0	13
35	1	2	5	2	0	10
36	4	2	2	2	0	10
37	1	3	4	2	0	10
38	4	2	3	5	0	14
39	1	2	2	2	0	7
40	1	1	2	3	0	7
41	0	4	4	2	0	10
42	4	2	4	2	0	12
43	3	2	1	5	0	11
44	0	4	1	6	0	11
45	4	6	5	3	0	18
46	2	5	3	2	0	12

47	2	2	5	4	0	13
48	4	4	4	4	0	16
49	0	3	3	2	0	8
50	3	1	1	3	0	8
51	1	0	3	3	1	8
52	2	5	5	3	0	15
53	1	0	3	2	0	6
54	1	3	5	2	0	11
55	1	0	3	4	0	8
56	3	3	1	3	0	10
57	0	0	5	5	0	10
58	0	1	4	1	0	6
59	1	1	3	5	0	10
60	1	0	4	1	0	6
62	0	0	1	1	0	2
63	0	0	2	1	0	3
64	1	1	0	2	0	4
65	0	0	0	1	0	1
66	0	1	0	0	0	1
67	1	0	0	0	0	1
68	0	1	0	0	0	1
70	1	0	0	0	0	1
71	1	0	0	0	0	1
72	1	0	0	0	0	1
78	0	0	1	0	0	1
Total	61	70	101	104	4	340

Las diferencias que se pueden identificar en las respuestas de los servidores públicos para esta pregunta según su edad, es que quienes tienen menos de 30 años expresan estar menos de acuerdo con que en las actividades diarias de la institución son frecuentes los actos de discriminación, intolerancia, desigualdad, abuso de poder, misoginia, autoritarismo, injusticia, irresponsabilidad e ilegalidad. En contraste con las personas que tienen más de 30 años, quienes tienden a estar un poco más de acuerdo con este planteamiento.

Por otro lado, las diferencias que se encuentran en las respuestas según la antigüedad en el trabajo, es que los que llevan menos de 4 años tendieron a responder con mayor frecuencia a estar Totalmente en Desacuerdo en comparación con los que llevan trabajando más de una Legislatura en la Cámara de Diputados. De tal forma que se puede decir que la variable de antigüedad en el trabajo, si determina la forma de percibir este planteamiento ético.

Antigüedad		Pregunta21					Total	
		De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No sabe/No responde		
Antigüedad	1	0	2	0	2	0	4	
	2	2	1	4	6	0	13	
	3	4	5	4	13	0	26	
	4	4	3	3	1	1	12	
	5	4	3	7	8	1	23	
	6	5	5	6	5	1	22	
	7	7	2	8	3	0	20	
	8	2	4	4	5	0	15	
	9	2	6	5	6	0	19	
	10	0	5	3	4	0	12	
	11	1	6	4	2	0	13	
	12	2	4	8	7	0	21	
	13	5	1	5	5	0	16	
	14	3	6	6	4	0	19	
	15	5	0	3	5	0	13	
	16	1	3	7	5	0	16	
	17	0	1	3	3	0	7	
	18	3	3	4	2	0	12	
	19	2	3	0	2	0	7	
	20	1	2	3	4	0	10	
	21	1	0	4	1	0	6	
	22	0	0	2	4	0	6	
	23	1	1	2	1	0	5	
	24	0	3	3	1	0	7	
	25	0	1	1	0	0	2	
	26	0	0	1	2	0	3	
	27	1	0	0	1	0	2	
	28	1	0	1	0	1	3	
	29	2	0	0	0	0	2	
	31	1	0	0	1	0	2	
	36	0	0	0	1	0	1	
	37	1	0	0	0	0	1	
	Total		61	70	101	104	4	340

Una vez descritas cada una de las tablas que muestran el cruce de variables de sexo, estado civil, edad y antigüedad en el trabajo para cada una de las 21 preguntas planteadas en el cuestionario, se presenta el siguiente cuadro que resumen las variables que influyeron en la forma de responder a las preguntas.

No	PREGUNTA	SEXO	ESTADO CIVIL	EDAD	ANTIGÜEDAD
1	El jerarca institucional es el líder en la gestión ética institucional.	NO	NO	NO	NO
2	Tengo una amplia participación en la definición y comunicación de los valores y principios éticos esperados en la gestión institucional e individual de los funcionarios.	NO	SI	NO	SI
3	Las autoridades superiores siempre realizan o propician acciones para fortalecer el ambiente ético de la institución y el compromiso de todos los miembros de la organización.	NO	NO	NO	NO
4	Conozco y comprendo plenamente el documento en el cual la institución ha declarado los valores y principios éticos que deben observarse.	NO	SI	SI	SI
5	He participado ampliamente en actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia ética.	NO	NO	NO	SI
6	Las autoridades superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional.	NO	SI	NO	NO
7	La institución se caracteriza por poseer un ambiente que propicia la ética y la actuación con base en los principios y valores establecidos.	SI	SI	NO	NO
8	Las autoridades superiores, incluyendo la jefatura de la que dependo, tienen un alto compromiso con la ética institucional.	SI	SI	NO	SI
9	La percepción personal que tengo acerca del comportamiento ético de mis compañeros del área de trabajo es aceptable.	SI	SI	NO	SI
10	La percepción personal que tengo acerca del comportamiento ético los trabajadores de otras áreas de la institución es aceptable.	NO	NO	SI	SI

No	PREGUNTA	SEXO	ESTADO CIVIL	EDAD	ANTIGÜEDAD
11	En las labores que realizo día a día, actúo siempre con un alto compromiso con respecto a la ética institucional.	NO	NO	NO	NO
12	Comparto plenamente los valores institucionales.	NO	NO	NO	NO
13	Conozco y comprendo plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y las presuntas conductas antiéticas.	SI	SI	NO	SI
14	Si me encuentro en una condición en que pueda haber un conflicto de intereses o ante una supuesta conducta antiética, sé lo que debo hacer, y lo hago.	NO	NO	NO	SI
15	Las autoridades institucionales correspondientes siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas.	NO	NO	SI	SI
16	En la institución donde laboro se ha conocido de actos no éticos como la corrupción, los cuales han sido sancionados.	NO	SI	NO	SI
17	De tener la capacidad de decisión, yo sancionaría los actos no éticos de mis compañeros y subordinados.	NO	NO	NO	NO
18	La gestión apegada a los principios y valores éticos institucionales, se toma en cuenta para la evaluación del desempeño y el otorgamiento de beneficios.	NO	NO	NO	NO
19	Las autoridades de la institución han reconocido los actos éticos por parte de los servidores públicos.	SI	NO	NO	SI
20	De tener la capacidad de decisión, yo motivaría y reconocería los actos éticos de mis compañeros y subordinados	NO	NO	NO	NO
21	En las actividades diarias de la institución son frecuentes los actos de discriminación, intolerancia, desigualdad, abuso de poder, misoginia, autoritarismo, injusticia, irresponsabilidad e ilegalidad.	NO	SI	SI	SI

Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Como se ha señalado anteriormente, en la administración pública en las últimas dos décadas, se ha reconocido el papel fundamental que desempeña el capital humano para la consecución de los logros y metas del gobierno, y de ahí la necesidad de implementar en las diferentes áreas de la Administración Pública Federal de nuestro país, algunas estrategias y mecanismos para la mejora continua del desempeño laboral.

Un mecanismo fundamental para potencializar el desempeño laboral de nuestros servidores públicos es a través del reforzamiento de los principios y valores éticos en el servicio público, los cuales coadyuvan en tomar mejores decisiones en beneficio de la ciudadanía.

Asimismo, cabe destacar que la ética en la administración pública está vinculada a la profesionalización del servicio público, a razón de que el valor ético de los servidores públicos coadyuva en la eficiencia y eficacia en el manejo de los recursos públicos humanos, materiales y financieros. Por ello, la profesionalización basada en valores y con un comportamiento ético de las personas, es fundamental para el buen y adecuado funcionamiento de la administración pública.

En este sentido cabe señalar lo que menciona Oscar Bautista (2009) que “una causa fundamental que ocasiona que un servidor público realice actos relacionados con los antivalores es la ignorancia, por lo que existe un vacío de conocimientos en materia de ética que pone en marcha los principales motores de la corrupción: la codicia, la avaricia y el anhelo de poder. Por tanto, sólo la interiorización y la fortaleza de las convicciones éticas pueden cubrir el vacío que el contexto produce. La ética es la mejor forma de control a los gobernantes y funcionarios públicos.”

La corrupción es una manifestación evidente dentro de la política y la administración pública según lo demuestran los informes que publican los organismos dedicados a la supervisión y medición de este fenómeno, como Transparencia Internacional, (TI), la Oficina de la Comisión Europea Anti-Fraude (OLAF), así como departamentos pertenecientes a la OCDE y la ONU, los cuales reflejan que esta situación es una señal de que los gobiernos y administraciones públicas contemporáneas enfrentan una crisis de valores.

Muestra de ello, es que México el Índice de Percepción de la Corrupción de Transparencia Internacional (IPC) muestra que en el año 2000 México tenía una calificación de 3.3 en una escala donde 0 significa sumamente corrupto y 10 muy transparente. En 2011, el país obtuvo 3.0, lo cual no muestra avances o retrocesos significativos, sino refleja un estancamiento.¹¹

Ante este lamentable escenario, en nuestro país, se han creado mecanismos para combatir la corrupción, sin embargo, siguen existiendo muchos funcionarios que continúan evadiendo las leyes y recurriendo a este delito, por ello, la cultura del sector público ha sido el resultado de la interacción de los incentivos del sistema con los valores de la sociedad.

Las acciones que emprendió el ejecutivo en los últimos 12 años no siempre se materializaron en cambios homogéneos en la vida nacional. Hay avances que reconocer en acceso a la información pública, la desregulación federal de trámites y la armonización contable, pero también hay otros que mostraron menor desarrollo y donde priva la impunidad. La corrupción en trámites y servicios para los hogares, por ejemplo, sigue siendo un impuesto regresivo y un obstáculo al desarrollo.

Por lo tanto, existe la imperiosa necesidad de aplicar en la vida pública los valores éticos que guíen y orienten las conductas y comportamientos de los servidores públicos, a fin de que se logren alcanzar cada uno los objetivos y metas planteados por este Órgano Legislativo.

¹¹ http://www.transparenciamexicana.org.mx/documentos/IPC2011/01_IP_2011_Comunicado_de_prensa.pdf

Por lo señalado anteriormente, se emprendió la labor de desarrollar este estudio de investigación del cual se desprenden las siguientes conclusiones y recomendaciones.

Conclusiones:

- I. En base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los servidores públicos de base y de confianza de la LXI Legislatura (2012) según su sexo, estado civil, edad y antigüedad en el trabajo, encontramos que existe un mayor número de;
 - **Sexo:** mujeres (56.5%).
 - **Estado civil:** casados (47.6%)
 - **Edad:** Entre los 40 y 50 años (34.9%)
 - **Antigüedad en el trabajo:** Entre 6 y 10 años (25.9%)

- II. De los resultados obtenidos podemos responder las 3 preguntas de esta investigación:
 - 1) No se aplicaron estrategias y/o mecanismos durante la LXI Legislatura (2012) de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión para fomentar el valor de la ética en los servidores públicos.
 - 2) El valor de la ética está presente en dos terceras partes de los servidores públicos de base y confianza de la Cámara de Diputados, quienes están De Acuerdo con que en las labores que realizan día a día, actúan siempre con un alto compromiso con respecto a la ética institucional. Asimismo, más de la mitad de ellos aseguran compartir plenamente los valores institucionales.
 - 3) Los resultados que se han obtenido a través de la aplicación de estrategias aplicadas en años anteriores del 2012 para fomentar el valor de la ética entre los servidores públicos la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, los podemos resumir de la siguiente manera;
 - Al 2012 únicamente una tercera parte de los servidores públicos participan activamente en la definición y transmisión de los valores éticos institucionales.
 - Una tercera parte de los servidores públicos consideran que las autoridades superiores siempre realizan o propician acciones para fortalecer el ambiente ético de la Institución.

- Dos quintas partes de los servidores públicos conocen y comprenden plenamente el documento en el cual la institución ha declarado los valores y principios éticos que deben observarse.
- Dos quintas partes de los servidores públicos están parcialmente de acuerdo de que en la Cámara de Diputados se fomenta la conducta ética.
- Un poco menos de la mitad de los servidores públicos están parcialmente de acuerdo en conocer y comprender plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflicto de intereses y las presuntas conductas antiéticas.
- Más de la mitad de los servidores públicos están de acuerdo de que si se encuentran en una condición en que pueda haber un conflicto de intereses y las presuntas conductas antiéticas, saben lo que deben hacer y lo hacen.
- Una tercera parte de los servidores públicos están de acuerdo con que la institución donde laboran se han conocido de actos no éticos como la corrupción.

III. El objetivo de nuestra investigación consistía en identificar la importancia que otorgan al valor de la ética, los servidores públicos de base y de confianza de la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados en 2012, y a través de los resultados obtenidos podemos señalar que:

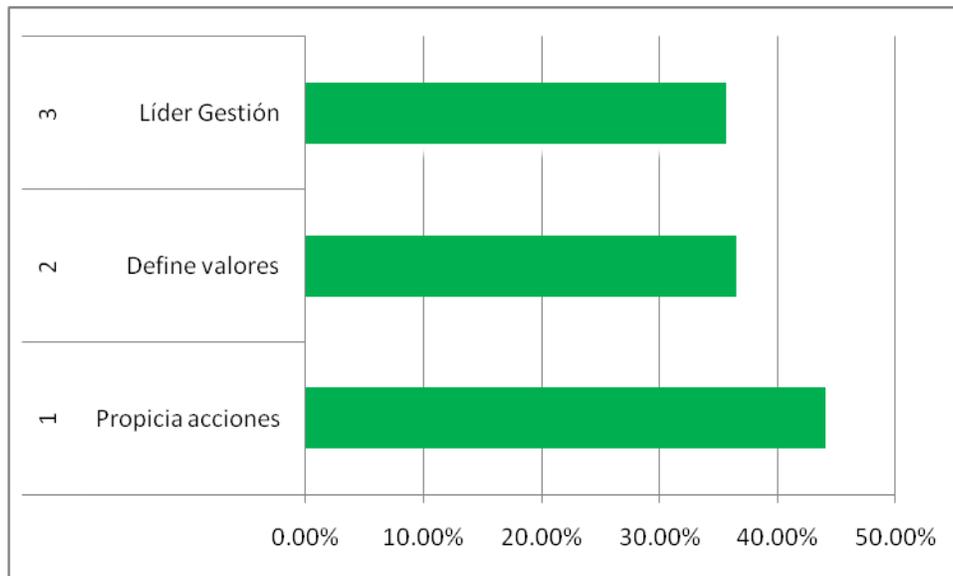
- Menos de la mitad de los servidores públicos están parcialmente de acuerdo de que la percepción personal acerca del comportamiento ético de sus compañeros del área de trabajo es aceptable.
- Menos de la mitad de los servidores públicos están parcialmente de acuerdo de que la percepción personal acerca del comportamiento ético de los trabajadores de otras áreas de la institución es aceptable.
- Menos de la mitad de los servidores públicos están parcialmente de acuerdo con que las autoridades institucionales siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial, las comunicaciones de los funcionarios con respecto a presuntas conductas antiéticas.

- Más de la mitad de los servidores públicos están de acuerdo con que de tener la capacidad de decisión, ellos sancionarían los actos no éticos de sus compañeros y subordinados.
- Una tercera parte de los servidores públicos están de acuerdo con que la gestión apegada a los principios y valores éticos institucionales, se toma en cuenta para la evaluación del desempeño y el otorgamiento de beneficios.
- Una tercera parte de los servidores públicos están totalmente en desacuerdo con que en las actividades diarias de la institución son frecuentes los actos de discriminación, intolerancia, desigualdad, abuso de poder, misoginia, autoritarismo, injusticia, irresponsabilidad e ilegalidad.

IV. Conforme a las 21 preguntas planteadas en nuestro instrumento de medición, obtuvimos que la mayoría de los servidores públicos de base y de confianza de la Cámara de Diputados de la LXI Legislatura (2012), tuvieron la siguiente percepción ética de su ambiente laboral conforme a lo siguiente:

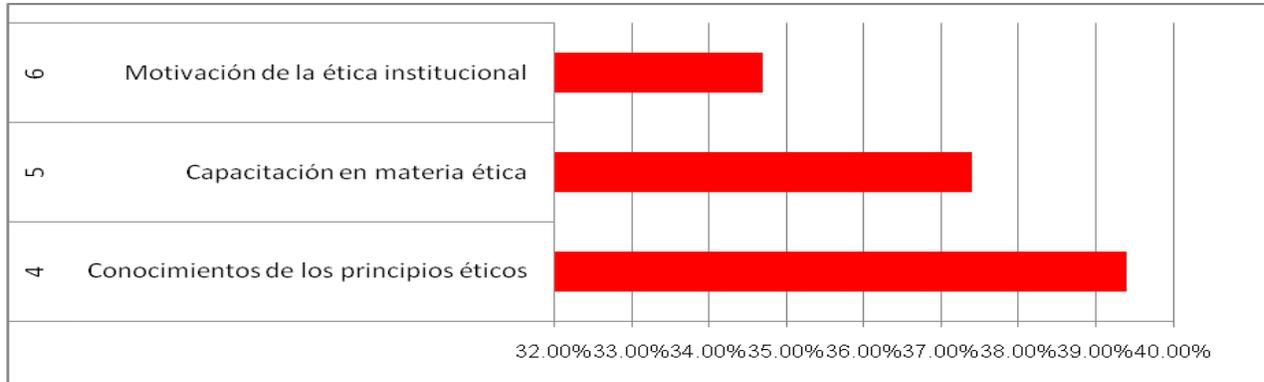
1. El 44.1% están **De Acuerdo** con que el jerarca institucional es el líder en la gestión ética institucional. Lo cual refleja que menos de la mitad de los servidores públicos de base y de confianza consideran que el Presidente de la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados, sea quien gestione el valor ético.
2. El 36.5% están **Parcialmente de Acuerdo** con que ellos mismos tienen una amplia participación en la definición y comunicación de los valores y principios éticos esperados en la gestión institucional e individual de los funcionarios. Esto refleja que un poco más de una tercera parte de los servidores públicos únicamente participan de manera activa en la definición y transmisión de los valores éticos institucionales.
3. Un poco más de una tercera parte de los servidores públicos (35.6%) están **Parcialmente de Acuerdo** con que las autoridades superiores siempre realizan o propician acciones para fortalecer el ambiente ético de la institución y el compromiso de todos los miembros de la organización.

De estas primeras tres conclusiones podemos identificar que tan sólo una tercera parte de los servidores públicos están de acuerdo y se involucran con el ambiente ético laboral.



4. El 39.4% están **Parcialmente de Acuerdo** con que conocen y comprenden plenamente el documento en el cual la institución ha declarado los valores y principios éticos que deben observarse. Esto refleja que dos quintas partes de los servidores públicos desconocen los principios y valores éticos de la Cámara de Diputados.
5. El 37.4% están **Parcialmente de Acuerdo** con que han participado ampliamente en actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia ética. Lo cual significa que dos quintas partes de los servidores públicos no han participado en actividades relacionadas con la ética institucional.
6. Un poco más de una tercera parte de los servidores públicos (el 34.7%) están **Parcialmente de Acuerdo** con que las autoridades superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional.

De estas tres conclusiones también se puede observar que un poco más de una tercera parte de los servidores públicos conocen, participan y consideran que se realizan acciones para mejorar la ética institucional.



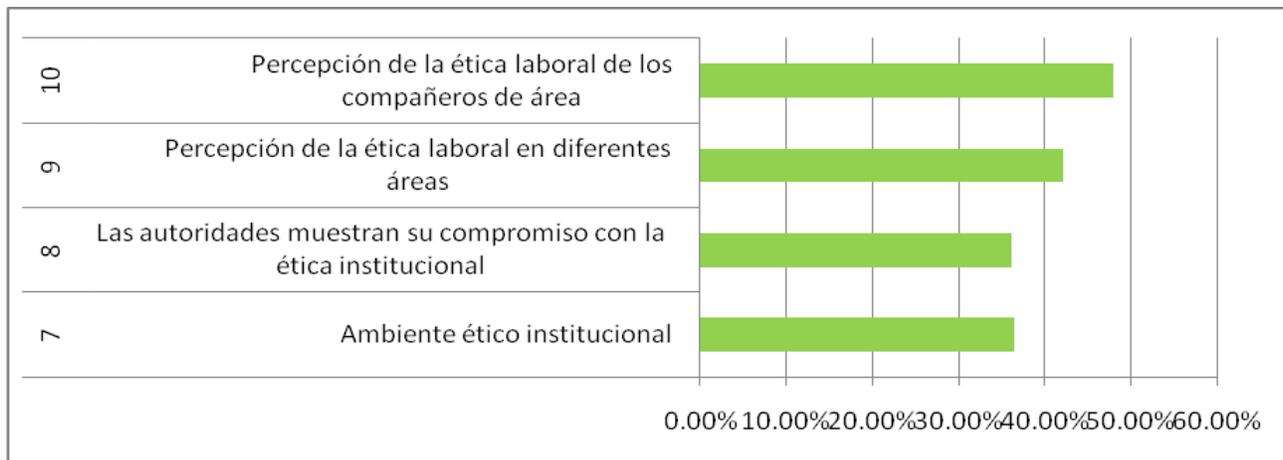
7. El 36.5% están **Parcialmente de Acuerdo** con que la institución se caracteriza por poseer un ambiente que propicia la ética y la actuación con base en los principios y valores establecidos. En esta pregunta identificamos que la mayoría de los servidores públicos encuestados están parcialmente de acuerdo de que en la Cámara de Diputados se fomenta la conducta ética.

8. El 36.2% están **De Acuerdo** con que las autoridades superiores, incluyendo la jefatura de la que dependen, tienen un alto compromiso con la ética institucional. Esto representa un porcentaje relativamente bajo en relación al compromiso con la ética institucional por parte de las autoridades de esta Institución.

9. Menos de la mitad de los servidores públicos (el 42.1%) están **Parcialmente de Acuerdo** con que la percepción personal que tienen acerca del comportamiento ético de mis compañeros del área de trabajo es aceptable.

10. Menos de la mitad de los servidores públicos (el 47.9%) están **Parcialmente de Acuerdo** con que la percepción personal que tienen acerca del comportamiento ético los trabajadores de otras áreas de la institución es aceptable.

De estas otras cuatro conclusiones podemos identificar que menos de la mitad de los servidores públicos de base y de confianza de la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados están de acuerdo de que existe un ambiente ético laboral.



11. Dos terceras partes de los servidores públicos (el 73.5%) están **De Acuerdo** con que en las labores que realizan día a día, actúan siempre con un alto compromiso con respecto a la ética institucional.

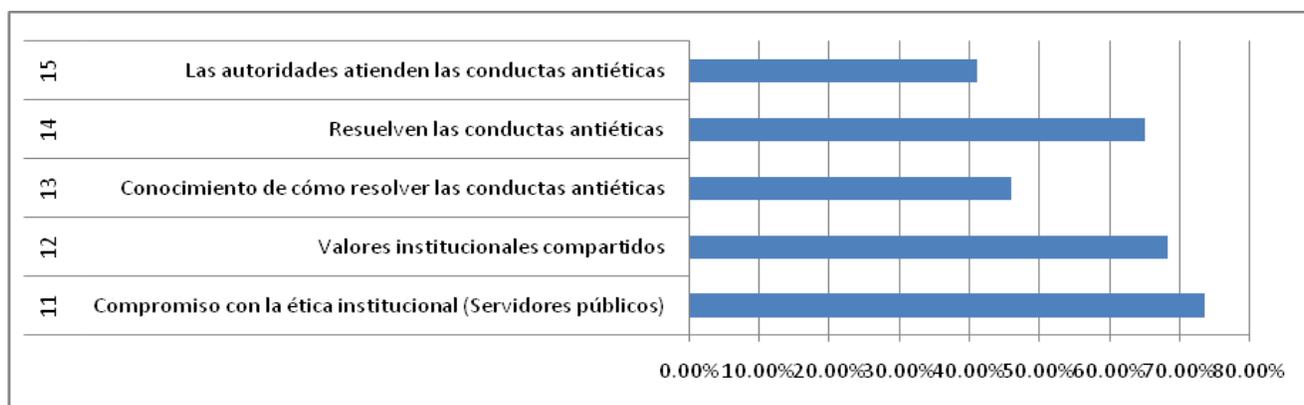
12. Más de la mitad de los servidores públicos (el 68.2%) están **De Acuerdo** con que comparten plenamente los valores institucionales.

13. Un poco menos de la mitad de los servidores públicos (el 45.9%) están **Parcialmente de Acuerdo** con que conocen y comprenden plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y las presuntas conductas antiéticas.

14. Más de la mitad de los servidores públicos (el 65%) están **De Acuerdo** con que si se encuentran en una condición en que pueda haber un conflicto de intereses o ante una supuesta conducta antiética, saben lo que deben hacer, y lo hacen.

15. Menos de la mitad de los servidores públicos (el 41.2%) están **Parcialmente de Acuerdo** con que las autoridades institucionales correspondientes siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas.

De estas 5 conclusiones podemos observar que más de la mitad de los servidores públicos están de acuerdo de que en su desempeño laboral actúan con apego a la ética institucional, la cual comparten plenamente. Por otro lado, un poco menos de la mitad de los servidores públicos están parcialmente de acuerdo con que las autoridades siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas, además de conocer y comprender plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y las presuntas conductas antiéticas.

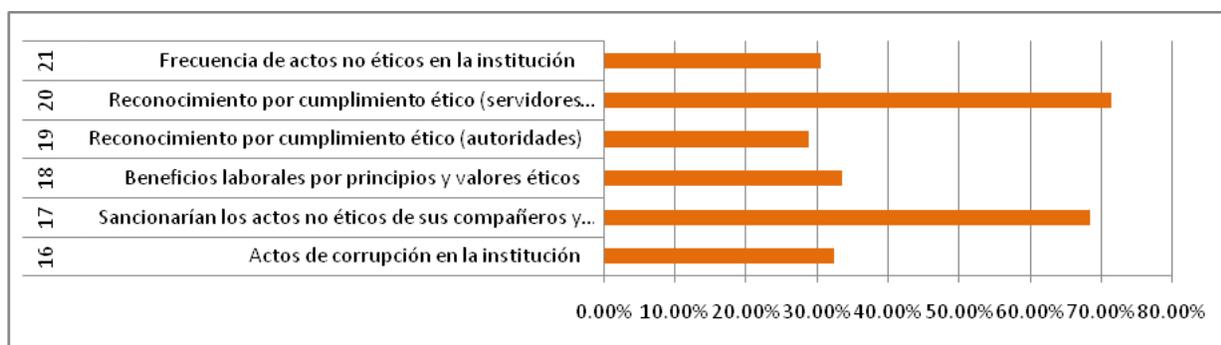


16. Una tercera parte de los servidores públicos (el 32.4%) están **De Acuerdo** con que en la institución donde laboran se han conocido de actos no éticos como la corrupción, los cuales han sido sancionados.

17. Más de la mitad de los servidores públicos (el 68.5%) están **De Acuerdo** con que de tener la capacidad de decisión, ellos sancionarían los actos no éticos de sus compañeros y subordinados.

18. Una tercera parte de los servidores públicos (el 33.5%) están **De Acuerdo** con que la gestión apegada a los principios y valores éticos institucionales, se toma en cuenta para la evaluación del desempeño y el otorgamiento de beneficios.
19. Una tercera parte de los servidores públicos (el 28.8%) están **Parcialmente de Acuerdo** con que las autoridades de la institución han reconocido los actos éticos por parte de los servidores públicos.
20. Dos terceras partes de los servidores públicos (el 71.5%) están **De Acuerdo** con que de tener la capacidad de decisión, ellos motivarían y reconocerían los actos éticos de sus compañeros y subordinados.
21. Una tercera parte de los servidores públicos (el 30.6%) están **Totalmente en Desacuerdo** con que en las actividades diarias de la institución son frecuentes los actos de discriminación, intolerancia, desigualdad, abuso de poder, misoginia, autoritarismo, injusticia, irresponsabilidad e ilegalidad.

De estas últimas conclusiones podemos identificar que más de la mitad de los servidores públicos de tener la capacidad de decisión sancionarían los actos antiéticos y reconocerían y premiarían los actos éticos. Por otra parte, una tercera parte de ellos considera que la conducta ética se toma en cuenta en la evaluación del desempeño. Asimismo, una tercera parte considera que en la Institución se han conocido de actos antiéticos como la corrupción y a la vez una tercera parte están en total desacuerdo con que en las actividades diarias de la institución son frecuentes los actos de discriminación, intolerancia, desigualdad, abuso de poder, misoginia, autoritarismo, injusticia, irresponsabilidad e ilegalidad.



V. Con la ayuda del paquete estadístico *SPSS versión 20.0 (Statistical Package for the Social Sciences)* se pudieron realizar los cruces entre las variables de sexo, estado civil, edad y antigüedad en el trabajo, para cada una de las 21 preguntas del cuestionario, de los cuales se identificaron los siguientes escenarios:

- a) En 7 preguntas, ninguna de estas 4 variables (sexo, estado civil, edad y antigüedad en el trabajo, influyeron en la percepción de la ética en el servicio público de la Cámara de Diputados.
- b) En 14 preguntas algunas de estas variables si influyeron en la percepción de la ética en el servicio público de la Cámara de Diputados.
- c) En ninguna sola pregunta, las 4 variables influyeron en la percepción de la ética en el servicio público de la Cámara de Diputados.

VI. Las preguntas en las que algunas de estas variables (sexo, estado civil, edad y antigüedad en el trabajo) si influyeron en su percepción acerca de la ética en el servicio público fueron:

En la Pregunta 2 “Tengo una amplia participación en la definición y comunicación de los valores y principios éticos esperados en la gestión institucional e individual de los funcionarios”, las variables de edad y sexo no influyeron pero si las de **estado civil y antigüedad**, debido a que los solteros reflejaron responder de una manera más afirmativa a su participación en la definición y comunicación de los valores y principios éticos en la Cámara de Diputados, y de manera contraria, los viudos tendieron a responder más en desacuerdo a este planteamiento. Por otro lado, los servidores públicos que tienen menos de 15 años laborando en esta Institución mostraron responder de manera más optimista a esta pregunta.

En la pregunta 4 “Conozco y comprendo plenamente el documento en el cual la institución ha declarado los valores y principios éticos que deben observarse”, el sexo de los servidores públicos no fue una variable que haya influido en el tipo de respuesta pero si las variables de **estado civil, edad y antigüedad en el trabajo**, debido a que los viudos mostraron encontrarse un poco más optimistas en relación a conocer mejor el documento en el cual la institución ha declarado los valores y principios éticos que deben observarse. Por otro lado, las personas con mayor edad, también contestaron un poco más favorable a estar De Acuerdo a esta pregunta. Por otra parte, en la variable de la antigüedad en el trabajo, existe una tendencia similar conforme más tiempo en el trabajo, para mostrarse Parcialmente de Acuerdo y De Acuerdo en este planteamiento.

En la pregunta 5 “He participado ampliamente en actividades de capacitación, formación y sensibilización en materia ética”, solamente la variable de **antigüedad en el trabajo** reflejó ser un factor que influyera en el tipo de respuesta, toda vez que los servidores públicos con menos de 15 años trabajando en la Cámara de Diputados tienden a responder mayoritariamente por Parcialmente de Acuerdo, sin embargo, sus segundas y terceras opciones de respuestas, tienden a mostrarse más en desacuerdo en comparación con el resto de los servidores públicos con más antigüedad laboral.

En la pregunta 6 “Las autoridades superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional”, solamente la variable del **estado civil** de los servidores públicos fue un factor que determinara el tipo de respuesta debido a que los viudos tendieron a responder más a estar De Acuerdo, con que las autoridades superiores dedican esfuerzos importantes para la motivación, observancia y seguimiento de la ética institucional.

En la pregunta 7 “La institución se caracteriza por poseer un ambiente que propicia la ética y la actuación con base en los principios y valores establecidos”, las 2 variables que influyeron sus respuestas fueron según su **sexo y estado civil**, toda vez que las mujeres y los viudos perciben más favorable su ambiente laboral que propicia la ética y la actuación con base en los principios y valores establecidos.

En la pregunta 8 “Las autoridades superiores, incluyendo la jefatura de la que dependo, tienen un alto compromiso con la ética institucional”, las variables determinantes para responder a este planteamiento fueron; **sexo, estado civil y antigüedad en el trabajo**, debido a que las mujeres, los casados, viudos y quienes llevan trabajando más de 15 años en la Cámara de Diputados, respondieron estar más de acuerdo.

En la pregunta 9 “La percepción personal que tengo acerca del comportamiento ético de mis compañeros del área de trabajo es aceptable”, las variables de **sexo, estado civil y antigüedad en el trabajo**, influyeron en sus respuestas debido a que para las mujeres, los solteros, viudos y quienes llevan trabajando más de 15 años en la Cámara de Diputados, respondieron estar más de acuerdo.

En la pregunta 10 “La percepción personal que tengo acerca del comportamiento ético los trabajadores de otras áreas de la institución es aceptable”, solamente las variables que fueron determinantes para responder a esta pregunta fueron la **edad y la antigüedad en el trabajo**, en donde los mayores de 40 años de edad y quienes tienen menos de 3 años trabajando en esta institución, parecen estar menos De Acuerdo con esta percepción.

En la pregunta 13 “Conozco y comprendo plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y las presuntas conductas antiéticas”, las variables determinantes para responder a este planteamiento fueron; **sexo, estado civil y antigüedad en el trabajo**, mostrándose que las mujeres, los viudos y quienes llevan más de 20 años laborando en la Cámara de Diputados, son los que más reflejan conocer y comprender plenamente los mecanismos establecidos para el manejo de conflictos de intereses y las presuntas conductas antiéticas.

En la pregunta 14 “Si me encuentro en una condición en que pueda haber un conflicto de intereses o ante una supuesta conducta antiética, sé lo que debo hacer, y lo hago”, solamente la variable de **antigüedad en el trabajo** parece que influyó en el tipo de respuesta, toda vez que quienes llevan más de 14 años trabajando en la Cámara de Diputados reflejaron una respuesta más favorable a este planteamiento.

En la pregunta 15 “Las autoridades institucionales correspondientes siempre atienden de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los funcionarios, con respecto a presuntas conductas antiéticas”, solamente en las variables de **edad y antigüedad en el trabajo**, se encontró una distinción por el tipo de respuestas debido a que los servidores públicos menores de 30 años de edad y los que llevan trabajando por más de 16 años en la Cámara de Diputados, suelen responder un poco más favorable a esta percepción.

En la pregunta 16 “En la institución donde laboro se ha conocido de actos no éticos como la corrupción, los cuales han sido sancionados”, las variables que influyeron en responder de manera distinta fueron el **estado civil y la antigüedad en el trabajo**, toda vez que los servidores públicos que se encuentran en unión libre, divorciados y quienes tienen menos de 16 años trabajando en la Cámara de Diputados, tienen una percepción menos favorable con respecto a esta planteamiento.

En la pregunta 19 “Las autoridades de la institución han reconocido los actos éticos por parte de los servidores públicos”, las variables que parecen tener cierta influencia en su contestación fueron; **el sexo y la antigüedad en el trabajo** debido a que las mujeres y los servidores públicos con más de 15 años de antigüedad responden un poco más estar y Parcialmente en Desacuerdo con este cuestionamiento.

En la pregunta 21 “En las actividades diarias de la institución son frecuentes los actos de discriminación, intolerancia, desigualdad, abuso de poder, misoginia, autoritarismo, injusticia, irresponsabilidad e ilegalidad”, las variables de **estado civil, edad y antigüedad en el trabajo**, tuvieron cierta influencia en el tipo de respuesta debido a que los solteros, casados, menores de 30 años de edad y quienes llevan menos de 4 años trabajando en la Cámara de Diputados, tendieron a responder con mayor frecuencia a estar Totalmente en Desacuerdo a este cuestionamiento.

- VII.** Las variables que suelen tener mayor influencia sobre el tipo de respuesta son; estado civil (en 9 de 21 preguntas) y antigüedad en el trabajo (en 12 de 21 preguntas)

- VIII.** La hipótesis planteada de que la ética de los servidores públicos de base y de confianza de la Cámara de Diputados varía en relación al género, edad y antigüedad en el puesto, se verifica y es respaldada por los resultados obtenidos, toda vez que las variables que se relacionan con una percepción más favorable y/o aceptable con el ambiente ético laboral en la Cámara de Diputados son el sexo de las mujeres, los viudos, los que tienen menos de 30 años de edad y los que tienen una antigüedad con menos de 15 años en el trabajo.
- IX.** De los resultados anteriores podemos señalar que logramos alcanzar el propósito de la investigación, el cual consistía en identificar el nivel y/o arraigo del valor ético en los trabajadores de base y de confianza de la Cámara de Diputados durante el 2012, a fin de conocer si este principio ético ha contribuido en el sentido de responsabilidad social, los códigos de conducta y en la prevención de actos de corrupción dentro de este Poder Legislativo, toda vez que identificamos que;
- Un poco más de una tercera parte de los servidores públicos consideran que las autoridades superiores tienen un alto compromiso con la ética institucional.
 - Dos terceras partes de los servidores públicos están de acuerdo con que en las labores que realizan día a día, actúan siempre con un alto compromiso con respecto a la ética institucional.
 - Más de la mitad de los servidores públicos están de acuerdo en compartir plenamente los valores institucionales.
 - Una tercera de los servidores públicos consideran que en la institución donde laboran se han conocido actos no éticos como la corrupción, los cuales han sido sancionados.

6.2 Recomendaciones

Recomendaciones generales

En primera instancia cabe señalar que resulta imprescindible llevar a cabo la implantación de un modelo ético laboral comprendido por un conjunto de valores y principios éticos entre todos los servidores públicos que desempeñan diversas funciones en la Cámara de Diputados, lo cual permitirá fomentar la importancia y necesidad de la ética en la función pública debido a la responsabilidad que ésta conlleva.

1. Ante la preocupación más sentida por parte de la sociedad en relación a los niveles de conducta que pudieran centrarse en el mal uso del cargo público para fomentar el interés personal, se recomienda el establecimiento de un Código de Ética, el cual permitirá que en cada área y/o dirección se contemple de forma detallada las cuestiones específicas de conducta esperadas en el cumplimiento de sus funciones.

Cabe señalar que entre el conjunto de principios y valores de la ética pública deben estar los siguientes;

1. Bien común
2. Integridad
3. Honradez
4. Imparcialidad
5. Justicia
6. Transparencia
7. Rendición de cuentas
8. Entorno cultural y ecológico
9. Generosidad
10. Igualdad
11. Solidaridad
12. Compromiso institucional
13. Responsabilidad
14. Respeto
15. Tolerancia
16. Liderazgo

2. Estos principios deben de establecerse en un “Código de Ética de la Cámara de Diputados”, toda vez que hoy en día éste sólo existe para la Cámara de Senadores y no para la Cámara de Diputados. Por ello es necesario, la elaboración y aprobación de este Código de Ética que sea el referente normativo para regular el comportamiento ético de los servidores públicos de la Cámara de Diputados.
3. Se recomienda que este Código de Ética deba exponer sus principios de manera clara y precisa para evitar conflictos de interpretación y que facilite la toma de decisiones por tal motivo, su publicación y entrega de un ejemplar de este documento para cada uno de los servidores públicos es imprescindible para su conocimiento y consulta.
4. El Código de Ética deberá redactarse de manera conjunta entre los representantes de los servidores públicos de base, confianza, honorarios y mandos medios y superiores, así como por parte de los Diputados comisionados por parte de la Junta de Coordinación Política para esta encomienda, a fin de que el este Código esté acorde con las circunstancias actuales de la Cámara de Diputados, y el cual formará parte de la cultura organizacional.
5. Es necesario que los mandos medios y superiores de la Cámara de Diputados se distingan por ser individuos y profesionales de la administración pública con las siguientes características; integridad, capacidad de liderazgo, conocimiento de la ética y de manera especial, que realmente asuman el compromiso de fomentar entre sus empleados la importancia de la ética en el servicio público, a fin de obtener más y mejores resultados y beneficios para el bienestar de toda la sociedad mexicana.
6. Es fundamental que se establezca dentro de la estructura funcional de este Órgano Legislativo, un Comité de Ética conformado por representantes de los servidores públicos de base, confianza, honorarios y mandos medios y superiores. Cabe señalar que ya existe el antecedente de que en la LX Legislatura se creó un Grupo de Trabajo conformado por los Legisladores de las diversas fracciones parlamentarias, con el objetivo de recuperar la confianza ciudadana de la Cámara de Diputados y en la política en general, cuidando que su desempeño se apegue a la honestidad, integridad, transparencia y rendición de cuentas.

7. El “Comité de Ética”, debe de servir como el principal espacio en donde se realice el análisis y discusión en la toma de decisiones éticas de todas aquellas conductas que sean reportadas y que no estén basadas en lo establecido en el Código de Ética de la Cámara de Diputados.

8. El Comité de Ética debe de tener las siguientes funciones:
 - Identificar los valores deseables para el servidor público e impulsar reformas estructurales que propicien el comportamiento ético en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Cámara de Diputados.
 - Supervisar, controlar y evaluar las conductas no apegadas al Código de Ética establecido.
 - Establecer un sistema de quejas y denuncias que recoja actos antiéticos en las diversas áreas de la Cámara de Diputados.
 - Establecer los mecanismos necesarios para sancionar a los servidores públicos que no cumplan ni respeten el Código de Ética de la Cámara de Diputados.
 - Establecer los mecanismos necesarios para reconocer a los servidores públicos que se distingan por mostrar una conducta verdaderamente ética en su función pública.
 - Las demás funciones que sean necesarias para el funcionamiento y operatividad del mismo.

9. Es importante establecer un formato general de control y seguimiento del comportamiento ético del personal en cada área y/o departamento, a fin de ser una fuente fundamental de información para la toma de decisiones, toda vez que éste reflejará aquellos casos en los que existan situaciones problemáticas, así como los cambios positivos de conducta en base al establecimiento del nuevo Código de Conducta, el cual tendrá que ser elaborado por el Comité de Ética.

10. Es necesario que a través del Comité de Ética se de seguimiento a las situaciones problemáticas que manifiesten conductas antiéticas, pero a la vez es fundamental también llevar a cabo el seguimiento de los casos que son merecedores de reconocimientos y recompensas, a fin de impulsar y motivar el comportamiento ético de los servidores públicos en la Cámara de Diputados.
11. Se debe de establecer un procedimiento para investigar y juzgar las quejas que sean reportadas en cada área y/o departamento, el cual estaría a cargo del Comité de Ética, a fin de atender de manera oportuna, eficiente y eficaz las conductas antiéticas que sean reportadas y que perjudiquen la imagen institucional de la Cámara de Diputados. Para ello, se propone que integrantes de este Comité estén encargados de dar un seguimiento puntal e imparcial de los casos que sean de su conocimiento ya sea a través de la atención personal o por medio de un buzón de quejas.
12. Tomando en consideración que la forma más eficiente y eficaz de lograr el éxito en un cambio de actitud efectivo acorde a los principios éticos del servicio público, es que cada individuo interiorice en su mente de manera consciente y profunda cada uno de estos principios, así como su compromiso con la sociedad toda vez que su función básica es el servir a las personas que integran al Estado. Por ello, es fundamental implementar los mecanismos necesarios para reforzar la interiorización de los principios y lineamiento éticos generales, a fin de aplicarlos durante el desempeño laboral, de tal forma que se puedan alcanzar los resultados esperados en materia de ética pública dentro de la Cámara de Diputados.
13. Establecer los mecanismos como; cursos, conferencias, talleres, pláticas y demás estrategias necesarias que permitan que los servidores públicos compartan los valores institucionales, los cuales permitirán fomentar el compromiso institucional.
14. Se recomienda que desde el proceso de inducción se haga énfasis en la importancia del cumplimiento a cabalidad del Código de Ética, así como de reforzar dicha importancia durante las etapas de capacitación y desarrollo del personal.

15. Otro aspecto de suma importancia que debe de considerarse como recomendación, es la implementación de un mecanismo de comunicación directa y permanente entre los directivos y el personal a su cargo, a fin de conocer las necesidades, inquietudes o comentarios que se deseen manifestar de manera más personal y cercana con el objeto de propiciar un ambiente laboral que facilite el establecimiento de un rol cada vez más comprometido en materia de ética pública.
16. Reforzar los mecanismos de interiorización y aplicación de los principios éticos en el servicio público, de manera particular para los servidores públicos del sexo masculino, para aquellos que tienen entre 35 y 45 años, y para los casados, en unión libre y divorciados, debido a que ellos mostraron tener una menor percepción positiva de que de manera permanente se efectúan conductas éticas en la Cámara de Diputados.
17. Motivar constantemente a todos los servidores públicos para que participen de manera activa en los cursos, talleres, pláticas y demás estrategias que implemente la Cámara de Diputados para fomentar los valores y principios éticos aplicados en el servicio público, debido a que los resultados reflejaron que no existe entre ellos un interés y/o disposición plena para participar de manera activa en este tipo de cursos.
18. Implementar mecanismos para la entrega de estímulos y reconocimientos a aquellos servidores públicos que se han distinguido por conducirse de manera permanente bajo los principios del valor ético público, además de considerar el comportamiento ético en la evaluación del desempeño para el otorgamiento de beneficios y/o recompensas.
19. Implementar sanciones para aquellos servidores públicos que incumplan estos principios éticos.
20. Transparentar y difundir la información correspondiente a la realización de cursos, talleres, conferencias o demás mecanismos que se implementen en materia de ética pública, a fin de que los servidores públicos tengan el conocimiento y la certidumbre de que se está cumpliendo conforme a lo establecido en el Código de Ética.

21. Transparentar y difundir la información correspondiente a la entrega de los estímulos y sanciones aplicadas, a fin de que los servidores públicos tengan el conocimiento y la certidumbre de que se está cumpliendo conforme a lo establecido en el Código de Ética.
22. Transparentar y difundir la información correspondiente al trabajo realizado en las diferentes áreas y/o dependencias, a fin de que los servidores públicos tengan el conocimiento y la certidumbre de que se está cumpliendo conforme a lo establecido en el Código de Ética, y con ello se coadyuvaría a mejorar la percepción que se tiene a cerca del trabajo desarrollado por parte de los servidores públicos de las otras áreas de la institución.
23. Las autoridades institucionales deberán de atender de forma efectiva, oportuna y confidencial las comunicaciones de los servidores públicos, con respecto a presuntas conductas antiéticas.

Derivado de lo anterior, cabe destacar que la necesidad de fomentar el valor ético en el servicio público obedece a la grave problemática que se presenta hoy en día no sólo en nuestro país, sino en el resto del mundo, en cual se va desarrollando una sociedad global, plural, cosmopolita, multicultural, multilingüe, y con una diversidad de pensamientos, creencias y filosofías que van modificando el estilo de vida, comportamientos y conductas de los individuos.

Ante esta nueva realidad social, la cual ha traído grandes beneficios y ventajas para las personas, también ha traído consigo desventajas y perjuicios sociales como; el incremento de la desigualdad social, la discriminación, la violencia, el deterioro ambiental, el privilegio de los intereses personales por encima de los intereses generales, la rivalidad y competitividad desmedida, así como la cada vez más frecuente pérdida de los valores y principios éticos en el comportamiento social.

Por lo anterior, resulta imprescindible que en México se revalore la importancia de la ética en el servicio público, a fin de que la Administración Pública -concebida como el instrumento de los 3 Poderes de la Unión; Ejecutivo, Legislativo y Judicial, en los tres ámbitos de gobierno-, pueda alcanzar su objetivo en la realización de los fines del Estado con apego a los principios de honestidad, transparencia, imparcialidad, justicia, equidad, eficiencia, eficacia, de calidad y siempre en beneficio de la sociedad.

Por lo tanto, para que nuestra administración pública actual pueda alcanzar sus objetivos, es importante que cuente con un conjunto de recursos necesarios y adecuados como lo son; los recursos materiales, tecnológicos, financieros y humanos, que permitan además garantizar más y mejores servicios públicos, los cuales coadyuvaran a mejorar las condiciones de vida de los mexicanos y en beneficio del bienestar común.

En este sentido, el presente trabajo de investigación se enfocó en analizar al factor humano, toda vez que éste es quien da sentido y orientación a toda organización ya sea pública y privada, y es quien realiza las actividades enfocadas hacia la consecución de la misión, visión y objetivos organizacionales. Además de que el elemento humano, es el que permite la adaptación al cambio organizacional, y por lo tanto, es el que genera la competitividad de la organización.

Por otro lado, es necesario que así como se espera un adecuado comportamiento ético por parte de los servidores públicos, es fundamental que cada Diputado observe aquellos niveles de conducta esperados por parte del electorado, con el objetivo de proteger el prestigio y legitimidad del Poder Legislativo en México, -y de manera particular- de la Cámara de Diputados, lo cual a la vez habrá de fomentar el interés público por el trabajo legislativo que se realiza en nuestro país.

Asimismo, cabe destacar que ante estas circunstancias, es fundamental que los titulares y el personal directivo de la Cámara de Diputados, se preocupen y pongan especial atención a la promoción del valor ético entre sus servidores públicos.

Por lo anteriormente señalado, se espera que las recomendaciones presentadas en este trabajo de investigación, sean de utilidad y tomadas en consideración para su implementación, debido a que están sujetas a las necesidades y circunstancias actuales de la Cámara de Diputados en materia de ética en el servicio público, y las cuales podrían coadyuvar para elevar la calidad en el servicio público de México y para garantizar el bienestar de todos los mexicanos que nos conducimos bajo un Estado de derecho, conformado por leyes claras, objetivas, transparentes y garantes de nuestro bienestar y desarrollo como Nación.

REFERENCIAS

- Alcérreca Joaquín, Carlos. (2000), "La Administración como disciplina" en Robles Valdés, Gloria y Alcérreca Joaquín, Carlos (Coord.), *Administración. Un enfoque interdisciplinario*, México: Prentice Hall. pp 3-15.
- Álvarez de Vicencio, María Elena. (2005). *La Ética en la función pública. Una propuesta para abatir la corrupción institucional en México*. México: INMUJERES, SFP.
- Aguilar, Luis F. (2003). "La importancia del establecimiento del Servicio Profesional Público de Carrera en México" en Aguilar, Luis F. (Coord), *Profesionalización del servicio público en México* México:UI. pp 17.
- Arias Galicia, Fernando y Víctor Heredia Espinosa. (1999). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México: Tillas.
- Barrera Rivera, Mónica (2010). ¿Quién y cómo debe controlar y evaluar al Gobierno? Eje fundamental de la Reforma del Estado. México: Porrúa.
- Bautista, Oscar Diego. (2009). *Fundamentos éticos para un buen gobierno*. Toluca, México: LVI Legislatura del Estado de México, UAEM, CICSyH, ANCOPLÉ.
- Bautista, Oscar Diego. (2006). *La ética en la gestión pública. Fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema integral en los gobiernos*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Bautista, Oscar Diego. (2001). *La ética en los servidores públicos*. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Bordon Oseguera, Claudia (2005). Propuesta para implementar un sistema de profesionalización en la Dirección de Egresos, Contabilidad y Registro de Deuda del Gobierno del Estado de Colima. México: Universidad de Colima.
- Castelazo, José R. (2007). *Administración Pública. Una Visión de Estado*. México: INAP.
- Cedillo, Miguel Ángel. (2003) "Servicio Profesional y la Nueva Gerencia Pública en México" en Aguilar, Luis F. (Coord), *Profesionalización del servicio público en México*. México: UI. pp 77.
- Chávez Hernández, Efrén. (2006). "Ética en el Poder Legislativo" en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, nueva serie, año XXXIX, núm. 115, enero-abril de 2006, México: UNAM: 93-124.
- Chiavenato, Idalberto. (1998). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw Hill.
- Código de Ética de los de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal. Diario Oficial de la Federación. 25 de julio de 2002.

Código de Ética de los Servidores Públicos de Carrera en la Cámara de Senadores. Cámara de Senadores.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. 5 de septiembre de 2012.

Cruz Infante, José Abigail. (2001). "Hacia una Ética Parlamentaria" en Rodríguez Chang, Ronny (Coord), *Ética Parlamentaria en Centroamérica y República Dominicana*. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

De la Torre F. (2000). *Relaciones Humanas en el ámbito laboral*. México: Trillas.

Deesler, Gary. (2001). *Administración de personal*. México: Prentice Hall.

Domínguez Hernández, Karla Liliana. (2005). *Propuesta de estrategias de desarrollo organizacional para reducir los conflictos derivados de la diversidad cultural en la empresa Henkel Capital S.A. DE C.V. ubicada en Toluca, Estado de México. 2005*. Toluca: UAEM.

García Cárdenas, Luis. (2005). "La responsabilidad ética en la visión democrática del servicio público" en *X Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*. Santiago, Chile.

García Laguardia, Jorge Mario. (2001). "Ética Parlamentaria en Guatemala" en Rodríguez Chang, Ronny. (Coord), *Ética Parlamentaria en Centroamérica y República Dominicana*. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

González Hernández, Mónica. (2010). "Reflexiones sobre la ética profesional", en Padrón Martínez, Claudia Liliana. (Coord) *Ensayos sobre problemas de ética en las organizaciones*. México: Porrúa, LXI Legislatura de la Cámara de Diputados, FCA.

González Maura, Viviana. (2006). "La formación de competencias profesionales en la Universidad" en *Revista XXI Educación*. Volúmen 8. Diciembre 2006. La Habana Cuba: Universidad de Huelva.

Gutiérrez Sáenz, Raúl. (2001). *Introducción a la Ética*. México: Esfinge.

Hernández y Rodríguez, Sergio. (1999). *Introducción a la Administración. Un enfoque teórico-práctico*, México: Mc Graw-Hill. pp 5-8.

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos, Baptista Lucio, Pilar. (1997) *Metodología de la Investigación*. Colombia: McGrawHill.

Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth, Jonson, Dewey. (1998). *Administración del comportamiento organizacional: liderazgo situacional*, México: Prentice Hall.

Izquierdo, Agustín (1997) "Ética y Administración" en Bañón Rafael y Ernesto Carrillo (Coords) *La Nueva Administración Pública*: Madrid: Alianza Editorial.

Keith, Davis. (1999). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: Mac Graw Hill.

Klingner, Donald. (2002). *La administración del personal en el sector público*. México: Mc Graw Hill.

Kliksberg, Bernardo. (2004). *Más ética más desarrollo*. Buenos Aires, Grupo Editorial SRL.

Koontz, Harold y Wehrich Heinz. (2000). *Administración una perspectiva global*. México:Mc Graw Hill.

Latorre, A.; Rincón, D. del; Arnal, J. (2003). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Ediciones Experiencia.

León y R. Juan Carlos (2004) *La gestión pública en la democratización del espacio público: Un intento de fortalecimiento republicano*. España: CLAD.

Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. 9 de abril de 2012.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Diario Oficial de la Federación. 15 de junio de 2012.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Diario Oficial de la Federación. 17 de junio de 2009.

Manual General de Organización de la Cámara de Diputados. Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados. 2010.

Morales y Gómez, Juan Miguel. (2009). *Actualidad y prospectiva de la profesionalización de los servidores públicos municipales en el Estado de México*. Estado de México: UAEM: Porrúa.

OCDE. (1997). *La ética en el servicio público. Cuestiones y prácticas reales*. Madrid: Ministerio de Administraciones Públicas.

Oszlak, Oscar. (2003). "Profesionalización de la Función pública en el marco de la Nueva Gestión Pública" en David Arellano (Coord) *Retos de la profesionalización de la función pública*, Venezuela: CLAD, AECI/MAP/FIIAPP.

Oviedo, José. (2001). *¿Un Estado del Siglo XIX para el Siglo XXI?*. La Gestión Pública y el Reto Dominicano. República Dominicana: Participación Ciudadana.

Ramírez Edgar, Jesús Ramírez. (2004). "Génesis y desarrollo del concepto de nueva gestión pública. Bases organizacionales para el replanteamiento de la acción administrativa y su impacto en la reforma del gobierno" en Arellano Gault, David (Coord), *Más allá de la reinención del Gobierno: Fundamentos de la Nueva Gestión Pública y Presupuestos por Resultados en América Latina*, México: CIDE-Porrúa, Cámara de Diputados. pp 99-147.

Ramírez Altamirano, Marina. (2001). "Ética Parlamentaria en Costa Rica" en Rodríguez Chang, Ronny. (Coord), *Ética Parlamentaria en Centroamérica y República Dominicana*. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

Reglamento de la Cámara de Diputados. Cámara de Diputados. 20 de abril de 2011.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed). México: Pearson.

Rodríguez Estrada Mauro y Patricia Ramírez. (2004). *Psicología del mexicano en el trabajo*. México: Mc. Graw Hill.

Sánchez González, José Juan. (2001). *La Administración Pública como Ciencia. Su objeto y estudio*. México: IAPEM - PyV.

Sánchez Vázquez, Adolfo. (1969). *Ética*. México: Grijalbo.

Shafritz Jay M y Albert C. Hyde. (1999). *Clásicos de la Administración Pública*. México: FCE.

Stephen P. Robbins (1987). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.

Thompson, Dennis F. (1999). “La posibilidad de una ética Administrativa” en Shafritz Jay M. y Albert C. Hyde. (Coords). *Clásicos de la Administración Pública*. México: FCE.

Vélez Mejía, Sara Amalia. (2003). Análisis de la ética y los valores en el proceso del servicio civil de carrera en la administración pública poblana. Panamá: CLAD.

Villoria, Manuel. (1997) “La gestión de las personas en las administraciones públicas postburocráticas: un enfoque estratégico” en Bañón Rafael y Ernesto Carrillo (Coords) *La Nueva Administración Pública*: Madrid: Alianza Editorial.

Wayne R., Mondy y Noe, Robert M. (1997). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Prentice-Hall.

Ziccardi, Laura. (2002). “Federalismo” en Baca Olamendi, Laura, Brokser Judith, Castañeda Fernando, Cisneros Isidro y Pérez German. (Comp). *Léxico de la Política*. México: FCE:CONACYT.

Ponencias:

Morales Zamorano, Miguel Arturo. (2009). “Ética e indicadores de control y evaluación del desempeño: una mirada desde la re-constitución socio-gubernamental de las organizaciones.” en *XIV Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Salvador de Bahía, Brasil, 27-30 de octubre de 2009.

Martínez Chávez, Víctor Manuel. (2003). “La ética como factor primordial de la función pública”. en *VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Panamá, 28-31 Oct. 2003

Referencias en Internet:

http://www3.diputados.gob.mx/camara/004_transparencia/16_sindicato/001_sindicato

<http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/view/full/109>

http://www3.diputados.gob.mx/camara/004_transparencia/21_dir_de_relaciones_laborales_y_servicios_al_personal/04_servicios_para_el_personal

http://www3.diputados.gob.mx/camara/004_transparencia/000_canales_principales/002_camara_de_diputados/03_remuneraciones

http://www3.diputados.gob.mx/camara/004_transparencia/22_capacitacion/14_informe_de_actividades_de_capacitacion_enero_marzo_2012/01_capacitacion_por_competencia

<http://www.transparencia.org.es/>

www.surveysystem.com/sscalc.htm

www.raosoft.com/samplesize.html

http://cgrw01.cgr.go.cr/portal/page?_pageid=434,2074328&_dad=portal&_schema=PORTAL&_calledfrom=2

<http://www.clad.org/formacion/redes-del-clad/ricorep>

<http://www.iadb.org/es/noticias/comunicados-de-prensa/2001-08-28/bid-auspicio-encuentro-sobre-etica-y-desarrollo-en-istmo-centroamericano-del-1-al-3-de-septiembre-en-honduras,403.html>

http://www.pciudadana.org/detalle/publicacion/transparencia_de_la_gesti%C3%B3n_p%C3%BAblica-13

http://www.transparenciamexicana.org.mx/documentos/IPC2011/01_IP_2011_Comunicado_de_prensa.pdf

ANEXOS

