

COLEGIO DE GRADUADOS EN ADMINISTRACIÓN DE LA
REPÚBLICA MEXICANA, COLPARMEX, A.C.

IX CONGRESO NACIONAL Y 2º CONGRESO INTERNACIONAL DE
COLPARMEX

“Estrategias que Construyen el Futuro”

**Responsabilidad social de las organizaciones públicas: La ética en el cumplimiento de
responsabilidades de los servidores públicos en México.**

Mesa: Ética y responsabilidad social en las organizaciones

Co-autoras: Xóchitl A. Arango Morales
Verónica A. Cuevas Pérez

Institución de procedencia: UANL. Facultad De Ciencias Políticas y Admón.
Públi

Responsabilidad social de las organizaciones públicas: La ética en el cumplimiento de responsabilidades de los servidores públicos en México.

Resumen:

Este artículo plantea a través de una investigación teórica, la responsabilidad que tiene cierto tipo de servidores públicos dentro de las instituciones políticas. Es a través de estas organizaciones que la sociedad mantiene un vínculo con el gobierno. De acuerdo a la teoría de las organizaciones, estas ya sean públicas o privadas mantienen en común un objetivo que es satisfacer necesidades sociales a través de procesos administrativos reglamentados. Un elemento que impacta las acciones de los individuos integrados a las organizaciones es la ética, la cual tiene una gran influencia en la toma de decisiones personal y como entes integrantes de una organización. El artículo inicia describiendo que es una organización y cuales son los elementos fundamentales para alcanzar la excelencia en ella. Posteriormente aborda la ética como la ciencia que articula el ejercicio de la acción de las organizaciones, se dará una explicación a la importancia de la implementación de modelos éticos alineados al deber ser en las organizaciones. Para el caso, se analizará a la Cámara de Diputados como una organización pública donde la conducta ética puede ser descrita a través de un marco de actuación y como objeto específico de estudio organizacional, se analizará la conducta ética, descrita en la normatividad que rige a estos servidores públicos.

Abstract

This article is trying to establish a theoretical correlation that ethical behavior has with the development of the institutional activities within a public organization and especially in the political institutions such as the Congress. The public institutions are the link between the government and citizens. Therefore according to the theory of organizations all of them seek for one particular objective: to satisfy the social needs of citizens. The procedures the institutions have impact the service that institutions give, Ethic behavior hold in the personal level influence the service that the organization give. The article gives an approach to the concepts of *organization and ethics*. This two concepts are later linked to the activity in the Congress

Palabras clave: responsabilidad, ética, organizaciones, servidores públicos, legisladores.

Introducción

México es uno de los países que enfrenta un déficit de confianza entre sus ciudadanos y sus organizaciones; fundamentalmente las instituciones públicas. Esto se debe a los elevados índices de corrupción que se manifiestan en todos los ámbitos del sistema político y social tanto en las administraciones públicas, en los órganos políticos, así como en las organizaciones privadas.

Un concepto fundamental para la evaluación en el desempeño de las organizaciones es la ética. La estrecha relación que mantienen las organizaciones con la ética da muestras del eficiente o deficiente funcionamiento que las organizaciones tienen en su relación con ciudadanos, gobierno o incluso otras organizaciones.

Las organizaciones han evolucionado de manera operativa; sin embargo lo que aún se sigue cuestionando es la falta de aplicación de los valores éticos de quienes realizan e instrumentan las misiones y visiones organizativas a través de la toma de decisiones en todos los niveles de las organizaciones: los servidores públicos. Es por ello que, uno de los grandes temas que debe tener una constante actividad de análisis e investigación es la ética.

Ética se define como la ciencia que estudia la moral ya que es a través de la construcción de la moral que los individuos adquieren conciencia de lo correcto o lo incorrecto en un determinado contexto social. Dada la gran variedad de actividades sociales en que la administración pública toma parte, el marco ético se convierte en un apoyo imprescindible para medir el grado de percepción ciudadana con respecto de la actuación y funcionamiento de las instituciones.

Las instituciones públicas son las encargadas de la administración de los bienes públicos en beneficio de la sociedad, el administrador en la figura del Estado tiene como fin dar satisfacción a las demandas de una sociedad, tarea encomendada al servicio público. Es por eso que, vincular la dimensión ética de las organizaciones con las tareas cotidianas de los servidores públicos traerá como consecuencia una sustancial mejora en las problemáticas que enfrenta el ciudadano. Es desde las organizaciones donde se proporciona a la sociedad bienes y servicios necesarios para el funcionamiento social. Las instituciones públicas no tienen más interés que el servicio público, su responsabilidad social es clara. Dicho lo anterior, la importancia de la implementación de modelos éticos toma relevancia dentro del *deber ser* de las organizaciones públicas.

La Cámara de Diputados como una organización pública relevante en el ordenamiento de la vida pública y privada de la sociedad puesto que impacta la vida cotidiana del ciudadano. La toma de decisiones que ahí se da trae un impacto directo en la vida pública y privada de los ciudadanos; es a través de su desempeño institucional que da evidencias del cómo se conjunta el entramado entre individuo y organización. La ética particular se convierte en ética organizativa y a su vez la construcción de la ética organizativa impacta la vida del ciudadano común.

El análisis de la política organizativa enfocada al desarrollo de valores éticos promueve instituciones comprometidas con su realidad socio-cultural y ha servidores públicos conscientes de la relevancia que guardan sus acciones para la construcción del bien común, valor democrático indispensable para la erradicación de la desigualdad.

Aproximación conceptual a la “organización”

Realicemos una aproximación al concepto de organización como aquella que está integrada por un grupo de individuos que mantienen objetivos, dentro de un contexto social en común. Chester Barnard define la organización de la siguiente manera “una organización formal es un sistema de actividades o fuerzas coordinadas conscientemente de dos o más personas” (Harmon y Mayer, 1999, p. 46).

Una de las definiciones mas propicias al tema a desarrollar es la descrita por Etkin (2000, p. 3) quien define a la organización como “integración de individuos y grupos, en el marco de un orden formal que establece las funciones que ellos deben cumplir”, es decir, que podemos concretar la definición de organización como un grupo social constituido por normas y esquemas que indican la continuidad a los procesos donde el actuar humano se vuelve fundamental para la transformación de la organización. En esta definición y la anterior la presencia del concepto persona o individuo coinciden, ambas definiciones depositan en el individuo la sinergia de las organizaciones, los individuos son considerados los responsables de dar vida a las organizaciones, por lo tanto es a través del desempeño ético de los individuos que se reconoce la situación ética que guardan las instituciones.

Por eso, es importante hacer una distinción entre los propósitos del conjunto llamado organización respecto de las motivaciones individuales. Ambas dimensiones deben formar parte del análisis sobre las acciones que se realizan dentro del ambiente organizativo. Las organizaciones en su generalidad observan características como las siguientes:

- 1) siguen pautas, normas y procedimientos formales establecidos.
 - 2) desempeñan funciones y ocupan posiciones definidas por una estructura oficial.
 - 3) reconocen a ciertos miembros la autoridad legítima para fijar criterios y emitir instrucciones a sus dirigidos.
 - 4) son parte de una red de comunicaciones a través de la cual intercambian datos e información sobre normas, actividades y resultados.
 - 5) se influyen e interactúan socialmente en sus grupos de trabajo.
 - 6) toman decisiones racionales en el sentido de estar orientadas por propósitos compartidos que dicen expresar la voluntad colectiva.
 - 7) intercambian recursos y capacidades con su medio ambiente.
- (Etkin, 2000, p. 8)

En particular la característica número seis de las antes listada pone en evidencia que las organizaciones no solo tienen como fin establecer diseños, llevar a cabo proyectos sino que también acrecientan procesos. Las acciones que realizan las personas que forman parte de las organizaciones dan forma a las políticas organizativas con las que estas funcionan, estas políticas organizativas impactan la vida de todos los individuos dentro y fuera de la organización y con todos aquellos con los que guarda alguna relación. Los individuos institucionalizados entonces ejercen el poder sobre otros, los ciudadanos comunes. Esta dimensión de poder plantea entonces una de las variables que emergen cuando se estudia la racionalidad de las instituciones. El ejercicio del poder con el que cuentan las organizaciones las ubica de manera privilegiada en la estructura social.

Las organizaciones públicas encargadas la administración de los recursos y la vida de lo público son llamadas dentro de la estructura del Estado: la Burocracia. Uno de los grandes teóricos de las organizaciones, Max Weber, consideraba que las organizaciones son un conglomerado de burocracia, él decía que las organizaciones son una forma de administración, el poder en este sentido solo se sitúa en manos de funcionarios con las capacidades técnicas indispensables (Harmon y Mayer, 1999). Es por ello que quien detentaba el control de la organización tiene el dominio sobre ella, por lo tanto un ejercicio de poder sobre los otros, ya que la burocracia es considerada como una forma de ejercicio del poder.

La dimensión del poder vincula la actuación de las organizaciones al ejercicio político del poder, ya que es a través de las organizaciones que los políticos instrumentan sus ideas para el desarrollo social comunitario. Es decir, la implementación de las políticas de Estado se deja en manos de la burocracia. Por eso bajar el análisis a los procesos que se viven en el desarrollo del quehacer organizativo de quienes componen el aparato burocrático es pertinente.

En particular el poder político necesita de la burocracia para echar andar las decisiones y políticas del Estado. Tomar como análisis la burocracia y la calidad del servicio que presta impacta la legitimidad de ejercicio del poder político; ha mayor calidad dentro de las acciones burocráticas garantiza la cercanía del ciudadano común al sistema institucionalizado del Estado y como resultado genera una cercanía entre las instituciones y los ciudadanos por lo que estas legitiman su ejercicio del poder.

Prestar atención a la manera en que realizan las transacciones entre los individuos que conforman la burocracia y los ciudadanos da evidencia de la calidad con la que el estado conduce sus acciones a favor de las necesidades ciudadanas, esta relación virtuosa trae ventajas para el ambiente social ya que da paso a valores democráticos como la legitimidad, la calidad de la democracia, la inclusión, entre otros.

La excelencia de las instituciones da evidencia de quienes la componen. Establecer como la conducta del individuo y el de las organizaciones es parte de un mismo sistema y que generan sinergias positivas o negativas para la realidad social ubica el papel de las organizaciones como un tema de vital importancia para la política.

La excelencia en las organizaciones

Para determinar la condición que guarda el servicio de la burocracia es necesaria la implementación de procesos de evaluación organizativa y en el caso de las organizaciones o instituciones públicas la evaluación también debe darse de frente al ciudadano. La evaluación del rendimiento es el mecanismo que más se utiliza para medir el éxito de las organizaciones, la evaluación permite someter a las organizaciones a parámetros por cumplir y dar evidencia de mejora continua. La evaluación debe formar parte del sistema organizativo para lograr medir los resultados positivos y negativos que forman parte de su accionar dentro del sistema social.

Es especialmente crítica la realización de la evaluación dentro de espacios donde las actividades organizacionales se ejercen a través de dinero público. El sostenimiento de las actividades de las organizaciones públicas debe ser medido y

evaluado como característica inherente al servicio público, sin embargo su conexión con el ejercicio del poder y en particular el poder ejercido por un solo partido político en México ha sido un factor que ha retrasado la actividad de evaluación dentro del espacio de las organizaciones públicas y que además ha generado actitudes de simulación al respecto de su ejercicio dentro del quehacer institucionalizado.

De manera particular el interés de este escrito se centra en el desempeño del trabajo que tiene el legislativo como institución, el interés proviene del nivel de importancia que esta institución política tiene como uno de los poderes motores del desarrollo social del país, ya que es el encargado de combatir la desigualdad social.

El poder legislativo ejerce funciones diseñadas dentro del sistema político y acciona a través de los recursos o dinero público, por lo tanto, es prioritaria la evaluación de su desempeño puesto que sus avances generan bienestar social de manera inherente. Dentro de las funciones más relevantes que tiene el poder legislativo hay una de vital importancia, su designación como intermediario entre el ciudadano y el Estado, por lo tanto la defensa de los derechos ciudadanos es obligación del esta instancia de ejercicio de poder.

Pensando en el impacto social de esta institución y ubicándola en términos organizativos, la teoría administrativa establece ciertas características que si se cumplen garantizan para la organización una ubicación en crecimiento significativo, mantenido y beneficioso. De acuerdo con Harvard estas características serían las siguientes:

- ⇒ Centran la actividad de su gestor principal esencialmente en influir sobre los destinatarios decisivos para la marcha del negocio. Si nos referimos a las organizaciones privadas estaremos hablando de los inversores, los clientes y los proveedores clave, en el caso de las organizaciones públicas específicamente los legisladores como es el ejemplo en cuestión, los diputados buscando el ejercicio del poder en la arena política.
- ⇒ Definían claramente el papel de cada empleado.
- ⇒ Formaban a su personal, concentrándose en la contribución de la formación al rendimiento empresarial.
- ⇒ Animaban a su personal a generar y expresar nuevas ideas.
- ⇒ Daban libertad de acción a los gestores y al personal desde arriba, con los que estos sabían que podían tomar decisiones que pudieran justificar en bien de la organización (2001, p. 19).

Aunado a los puntos anteriormente mencionados, se dan determinados factores que mediante su combinación llevan a la excelencia en las organizaciones. Los factores que potencian el desempeño organizativo son : *tener una idea de negocio u servicio que interese a los destinatarios de la organización*, en el caso del legislativo debe preocuparse por conocer las necesidades de quienes están siendo representados para generar las leyes que mejoren su nivel de vida, *tener claro para que esta allí la organización y lo que representa*, podría interpretarse que el papel de los legisladores se encuentra en el recinto legislativo principalmente como representantes de la sociedad civil. *Tener presente las expectativas de los destinatarios*, los diputados son vistos como la autoridad legislativa que se encarga de proteger a la sociedad creando leyes con ese fin, *ser sensible a lo que necesitan y quieren los clientes*, este es un punto fundamental, ya que en la medida en que causen omisión dejan desprotegidos a sectores sociales por falta de leyes, *compararse con los competidores y otras organizaciones*, este punto será con el fin de incrementar el rendimiento de su acción, *estar en primera*

línea de la tecnología relevante, saber donde y como vender (también aplica para las organizaciones públicas), *gestionar la innovación y organizar la gestión del personal* (Havard, 2001, p. 23)

Como se puede apreciar cada uno de los puntos se aplica a ambos sectores tanto privados como públicos, en ambas organizaciones la gestión del rendimiento les permite tener un margen de claridad de las metas realistas que pueden alcanzar. Además el ejercicio organizativo centrado en las características antes mencionadas es garantía de una toma de decisiones racionalizada y con eficiencia.

Uno de los aspectos fundamentales que se debe tener en consideración en la implementación de un sistema de evaluación en la organización es el factor cultural, la cultura permite o limita la evaluación del rendimiento organizativo, convirtiendo este objetivo (el de a evaluación) en una práctica cotidiana, dentro de una cultura organizativa o una práctica de simulación dentro de una cultura con procesos de corrupción latentes. La cultura organizacional permite que los procesos de evaluación reditué en una práctica que favorezca la mejora continua o se desvirtúe pasando a ser una práctica simulada que atenta contra el valor democrático de la transparencia y la rendición de cuentas.

La gestión ética dentro de las organizaciones públicas.

Por lo general, cuando se habla de administración de las organizaciones o instituciones públicas indistintamente aparecen dos conceptos como principios que rigen el actuar de los antes mencionados espacios, la eficiencia y la eficacia. La mayoría de las administraciones buscan el establecimiento y desarrollo de dichos valores a través de mejoras poco profundas, se instrumentan actividades superficiales que en realidad no transforman el entorno y permite la repetición de la cultura organizacional implantada; es decir, se hace como que se hace aunque en realidad no se hace nada, lo que da paso a una simulación repetida. En palabras de Campero 2009: “Las estructuras del gobierno no han evolucionado a la par de las condiciones del entorno, en muchos casos se adicionan áreas sin transformar las existentes, lo que origina un aparato público más obeso, más inflexible. Las normas se orientan más a controlar procesos que a buscar eficiencia, se basan en la desconfianza mutua entre la sociedad y el gobierno, lo cual origina un entramado complejo, contradictorio e inoperable, que a la larga puede generar sobre costos mayores que la propia corrupción.”(363)

La transformación de la sociedad ocurrió sin que las organizaciones e instituciones públicas se dieran cuenta de ello, las demandas de servicios de calidad y cumplimiento con los clientes se entendía como una característica propia de las organizaciones privadas y no de los organismos e instituciones que brindan servicios que buscan el bien común; tarea por excelencia del Estado. Las transformaciones organizativas de las entidades del Estado se centran por lo general en el uso de las tecnologías y la capacitación de los servidores públicos, actividades que sin duda generan cambios; sin embargo los cambios no son de fondo.

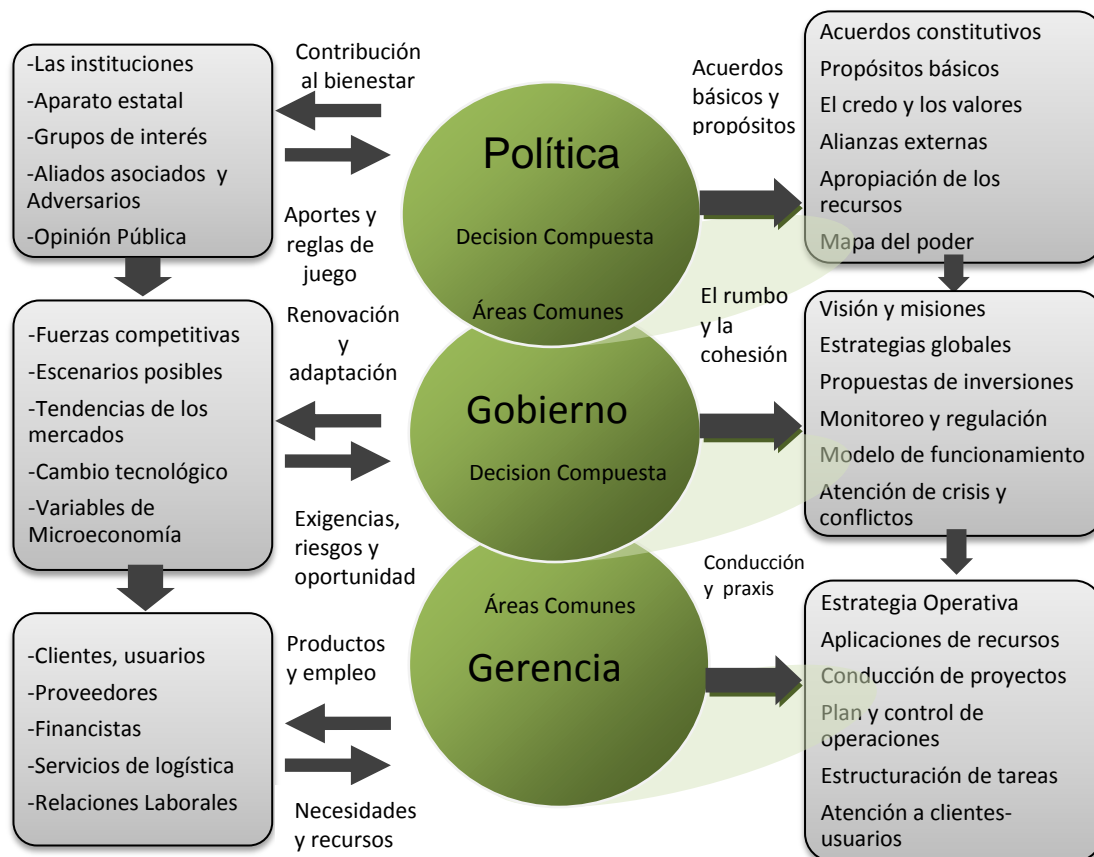
El reto de las organizaciones públicas radica en la implantación de un modelo de gestión ética que impacte, de fondo, algunas conductas naturalizadas socialmente en dichas instituciones, por ejemplo; la designación de recursos con cierta

discrecionalidad; es decir tomar decisiones sin información basada en indicadores de buenos resultados de gestión, otra conducta común dentro del servicio público es la falta de evaluación hacia dentro de ciertos rangos de puesto dentro de la función pública; donde prevalece la designación de puestos por lealtad política y no por un desempeño de excelencia. Estas prácticas de corrupción arraigadas inhiben el desarrollo de prácticas eficientes y eficaces en el entorno administrativo de la vida pública.

Los retos que presenta la sociedad Mexicana moderna multicultural requieren de prácticas administrativas con una cultura organizacional regida por principios éticos como la responsabilidad, el bien común, la confianza y la transparencia; estos principios deben estar presentes en marcos normativos para que evidencie que el incumplimiento de los mismos atenta contra la vida ciudadana y así disminuir los altos niveles de impunidad en el ejercicio público administrativo.

El siguiente gráfico pone en evidencia las complejas relaciones que ocurren en el desarrollo de la función pública. La política y la gerencia son dos ámbitos de estudio que se relacionan en el análisis para el ejercicio de las acciones de gobierno, por lo que la gestión ética debe hacerse presente en ambos ámbitos, el político y el gerencial para generar una cultura organizativa gubernamental con valores claros en el ejercicio de sus funciones. La unión de la ética política con la gestión ética es de vital importancia para lograr el objetivo de implementar practicas virtuosas que trasciendan del Estado organizador a la sociedad.

Todos los elementos que intervienen en una organización actúan en un ir y venir de negociaciones tal como se muestra en el siguiente esquema:



La organización como sistema variable (Etkin, 2000, p. 44)

Como podemos ver los tres actores fundamentales que se encargan de interactuar en las negociaciones buscando cada uno los intereses de quienes representan están en primer término los hacedores de política, en segundo término la opinión pública y por último los medios de comunicación. Dentro de los hacedores de política se encuentra el gobierno con el que la organización mantendrá una interacción sea la organización pública o privada. Por lo tanto al evidenciar el grupo de relaciones que se dan dentro del ámbito organizativo, administrativo y político deben darse con una perspectiva ética que convierta los procesos de negociación en modelos que favorezcan el bien común.

En el ámbito de la política debe distinguirse entre un fin en común del beneficio para una persona o un grupo específico; dentro de la política para que las acciones sean constituidas como un bien social deben legitimarse a través de procesos de acuerdo o negociación. A diferencia de las organizaciones privadas en donde el tema de interés está completamente determinado por un grupo específico de beneficiarios que persiguen como interés último y único: la generación de recursos financieros como consecuencia de su práctica de negocio.

Los acuerdos suscitados de manera social se llevan a un espacio de discusión y debate político siguiendo normas de colaboración. Referimos a la política cuando el tema es la organización es menester porque, como lo establece Etkin (2000), la política es una trama de intereses ideológicos y poder que se da en todas las áreas de participación incluyendo las organizaciones cualesquiera que esta sea, pública o privada. Los acuerdos son resultado del ejercicio de la política en donde la participación de las organizaciones tiene un papel fundamental en la construcción de la democracia.

Una de las formas de llegar al ejercicio público es la política, la participación política de los servidores públicos los sitúa en ejercicio del poder. El pensamiento político de los servidores públicos interviene dentro de los procesos de toma de decisiones ya que se enfrentan a un doble terreno, la permanencia en el poder y el desarrollo del bien común; que parecería en algunas ocasiones contrapuesto. Esta dualidad del servidor público se percibe como contradictoria, ya que no necesariamente la toma de decisiones sobre el bien común lo ayudan a permanecer en el poder y en otras ocasiones las decisiones realizadas para su permanencia en el poder no lo alejan necesariamente de proveer el bien común. Es en esta dualidad donde el pensamiento ético se hace presente. La ética dentro de las organizaciones debe darse de manera planeada, con acciones encaminadas para impactar la cultura organizativa fundamentada en valores organizacionales claros y que sirvan de guía de conducta de los individuos que participan en la organización. El diseño de políticas organizativas con la perspectiva ética genera sinergias organizacionales virtuosas.

Ética, elemento fundamental en las organizaciones

La ética es un tema hoy en día puesto que posiciona a los países con las mejores prácticas en mejores lugares para ser considerados buenos socios comerciales, e incluso países que garantizan el bienestar social generando un buen Estado de Derecho que trae como consecuencia un estado de Gobernabilidad. Transparencia Internacional analiza índices en cuestiones como: la aplicación de leyes anticorrupción, acceso a la

información y los conflictos de intereses como indicadores bajo los cuales son medidos todos los países y evidenciar como es que las economías del mundo controlan a través de políticas de Estado las prácticas corruptas en los diferentes ámbitos de la vida social.

La percepción de corrupción en la que se sitúa hoy en día a México es desfavorable. De acuerdo con Transparencia Mexicana, en el reporte del año 2010, México se encontraba en el lugar 98 de 180 países, para el 2011 México desciende y se ubica en el lugar 100 de 180 países. En el mismo orden de medición, Barómetro Global publica la confianza en la percepción de Latinoamérica respecto de ciertos sectores específicos como son las instituciones, por ejemplo: los partidos políticos están en el 79%, los funcionarios públicos 62%. Por otro lado, haciendo un contraste con una institución no gubernamental en la “encuesta de valores, diagnóstico axiológico México” realizada por el Centro de Investigación para el Desarrollo A.C. (CIDAC), en torno a la ética, realizó una encuesta de valores en donde se revela que los mexicanos tienen un aprecio por el cumplimiento de las reglas. Sin embargo, no confían en las autoridades, la mayoría de los encuestados mencionaron que dar obsequios y dinero para agilizar trámites de gobierno es corrupción por lo que consideran que dicho acto merece un castigo. 79% de los encuestados mencionaron estar de acuerdo con la aplicación de un castigo al servidor público (p. 5).

Lo anterior de alguna manera nos permite observar que el desarrollo de las prácticas corruptas en México aunque están generalizadas no se percibe como el deber ser desde la perspectiva del ciudadano común. La ciudadanía sigue de alguna manera denunciando su práctica aun y cuando la perciba como parte del sistema, las operaciones corruptas en un nivel organizativo sigue siendo objeto de reprobación y no se perciben como acciones propias para la solución de la problemática ciudadana. De igual manera la corrupción evidencia y explica la baja legitimidad de los aparatos administrativos del Estado.

La percepción de los ciudadanos con respecto al desempeño de organizaciones públicas es vital para el respeto y apoyo ciudadano a los programas institucionales; es por eso vital voltear al desarrollo ético que tienen los individuos que dan vida a las organizaciones y en particular a los individuos jugando el rol de servidores públicos. La construcción de los valores éticos de las personas impacta el desempeño que ejercen dentro de sus roles sociales.

Podemos decir que la vida ética tiene implicaciones importantes con el concepto de responsabilidad. Las conductas éticas muestran a los individuos responsables en sus esferas de acción; en el plano de lo personal, lo comunitario y lo social. De acuerdo con Ferrer son tres tipos de situaciones en la que se distingue la responsabilidad, estas son: ser responsable consigo mismo, ser responsables con respecto a los demás, y por último ser responsable a un estado de cosas, esta última es estrechamente ligada a las dos anteriores (2007).

Todos los días los individuos se ven inmersos en acciones propias así como acciones comunitarias es sobre todo en la realización de las actividades comunitarias que las personas se ven afectadas por la toma de decisiones de otros individuos incrustados en las instituciones; es en esta toma de decisiones de individuos dentro de las instituciones donde pueden ser vistas como justas o injustas, buenas o malas, prudentes o imprudentes. Siendo el ser humano un ente social que se constituye de forma completa a través del tiempo y en un espacio determinado la construcción de valores le es inherente a la característica social humana para la convivencia social, en donde el individuo requiere, de manera determinante, del ejercicio de estos valores

forjados comunitariamente que le brindan no tan solo integridad y dignidad sino también identidad. Por eso es que, los individuos no son ajenos a los valores; el reconocimiento de dichos valores permite a los individuos la construcción y reproducción de los esquemas éticos con los que los individuos forman sus criterios para la toma de decisiones. A mayor construcción de esquemas éticos, los individuos reconocerán sus acciones como responsables o irresponsables.

Los esquemas éticos con los que los seres humanos se forman se construyen a partir de dos dimensiones de lo moral. De acuerdo con Espíndola, existen dos formas en las que aprendemos la moral, “la moral llamada restrictiva y la moral de crecimiento o constructiva. La primera prohíbe, detiene y controla la conducta, la segunda busca que la persona sea feliz y desarrolle actitudes y cualidades para tal fin”; es en esta dualidad de la construcción de lo moral que la reflexión se hace pertinente, el cuestionamiento surge sobre que tanto lo que se construye desde la restricción pasa al plano de lo consciente y es asumido como deber y desde el plano inconsciente se asume sin cuestionamiento alguno y detiene el progreso social. (2009, p. 7).

Podemos entonces considerar que la participación de los individuos en organizaciones públicas o privadas puede generar actitudes éticas que ayuden a un mejor desempeño de los individuos dentro de las organizaciones en las que participan. Las políticas organizacionales aportan a la generación de cultura organizacional con valores, la organización genera una cultura a la cual los individuos deben aportar a su desempeño.

El ordenamiento que se da en las sociedades, inicia desde la construcción de la ética social aprendida a través del sistema educativo formal es ahí donde los individuos institucionalizan a través del reconocimiento de valores institucionales. Las políticas institucionales dan paso a la construcción de valores que se viven en la conducta organizacional ya que las políticas organizativas son recuperadas en los estatutos de misión y visión que brindan un marco de actuación de los individuos institucionalizados, de tal manera que la consolidación de los valores se aplica en la política organizativa. La construcción de la política organizativa genera una acción de concordancia con los valores organizacionales que a su vez impacta en el desarrollo de una práctica ética de los individuos en la estructura organizacional.

Las relaciones sociales ocurren en el espacio público por lo tanto la política tiene cabida en la construcción de dichas relaciones sociales. El entorno político o lo que es lo mismo el entorno de lo público es el espacio donde conviven los individuos que requieren de servicios administrativos y los individuos que forman parte de la administración de lo público. El desempeño ético de quienes demandan atención y el desempeño ético de quienes atienden las demandas impactan el entorno de lo público. Por lo tanto, la ausencia sistematizada de acciones éticas en la manera en que se conducen los individuos impacta a las instituciones; ya que por lo general la conducta de lo privado se traslapa con la actuación de lo público.

Ambos niveles del ejercicio ético son importantes; sin embargo, la conducta anti-ética o corrupta en un individuo desarrollando el rol de servidor público es relevante porque falta a la tarea que le ha sido designada de alguna forma: a) por comisión de actos que no forman parte de las actividades diseñadas para su actuación u

b) por omisión de actos que son responsabilidad en el ámbito de actuación dentro del marco organizacional.

Es por eso que, la ética en las organizaciones de acuerdo con Guillén “constituye una ética aplicada al ámbito organizativo. La ética organizacional es una ética aplicada a una circunstancia particular, la organización, con sus aspectos específicos”, este aspecto ético hace referencia a la calidad humana, la excelencia de las personas y de sus acciones en el contexto de trabajo en donde se realiza la acción (2006, p. 8).

En sociedad las acciones que realizan los servidores públicos en su comunidad cumplen con los compromisos establecidos con los ciudadanos a los cuales sirven, es decir, ésta relación entre la conducta ética y el compromiso con el bien común dentro de la interrelación del ciudadano con el servidor público da como resultado un círculo virtuoso ya que es a través de la ética de ambas partes se genera la confianza. Para las organizaciones la retribución que les provee el entorno social es la buena reputación y buena fama, que legitima su actuación en el entorno de lo público con esto las organizaciones legitimadas generan confianza ciudadana en ellas por lo que son percibidas por sus ciudadanos como eficientes lo que da paso al cumplimiento de los fundamentos sociales de su creación, de otra forma, la poca legitimidad genera conflictos sociales entre las organizaciones y los ciudadanos.

Uno de los modelos de la ética aplicada para el desarrollo de conductas éticas de los individuos en áreas de acción específica son los códigos de ética. La construcción de códigos de ética en el servicio público establece de manera explícita el desempeño que se espera de los servidores públicos. Para Amy Verbos *et al*, los códigos de ética son una manifestación de conducta cognitiva y efectiva de la identidad de una organización. De la misma forma establece que los códigos de ética están auspiciados primero por un auténtico liderazgo, el cual guiará al personal dentro de la organización hacia la práctica ética de las acciones esperadas, segunda el proceso de alineación, el cual sube hacia el código de ética y este a la vez hacia la identidad ética de la organización, y el tercer elemento es la integración de una cultura ética en las organizaciones (2007).

Para la aplicación e implantación de códigos éticos dentro de las organizaciones Lloyd y Mey (2010), establecen que son cuatro intervenciones esenciales requeridas para alinear a los empleados a la ética de la organización. Los pasos que proponen son los mencionados a continuación: 1. En la creación de la ética en las organizaciones, el líder es un componente esencial ya que es el quien crea las condiciones éticas. 2. Un código de ética provee de lineamientos para una mejor toma de decisiones ética. 3. El entrenamiento ético debe proveer a los empleados de poder y habilidades para tomar decisiones éticas. . Para asegurarse que los lineamientos éticos quedaron entendidos así y sean seguidos por los miembros de la organización deben ser reforzados los valores éticos de la organización, los incentivos son una forma de acercarse al reforzamiento.

Dos de los valores éticos que son inherentes en la construcción de códigos de ética en las organizaciones son: la eficiencia y la eficacia; los códigos éticos refuerzan la idea de cómo estos valores ayudan a justificar la existencia y permanencia de una institución dentro de la estructura social. Las instituciones son eficientes cuando realizan las acciones para las que fueron creadas, es decir, cuando satisfacen las necesidades sociales y son eficaces cuando utilizan sus recursos de manera clara y transparente. Y que tanto el ejercicio de los recursos trajo la mejora a la condición social para la que fueron ejercidos.

El valor de la eficiencia es en mayor parte evaluado por el ciudadano, que en su interrelación con la institución genera la percepción de enfrentarse a una organización eficiente o deficiente en sus procesos. Por otro lado, la eficacia organizativa es evaluada basándose en los resultados que brindan los procesos o procedimientos organizativos. Los valores de eficiencia y eficacia al ser medidos lanzan información del desempeño organizativo que tienen los servidores públicos en su totalidad. Cuando los servidores públicos se equivocan se mancha el desempeño de la organización como conjunto, es decir el ciudadano habla de la organización como corrupta, no de un individuo corrupto dentro de la organización; por eso es importante que las organizaciones entren a proceso de profesionalización de sus servidores públicos, a través de la profesionalización hacerlos conscientes del daño organizativo que causan al cometer actos de corrupción por actuación o por omisión.

La profesionalización de las instituciones públicas impacta directamente en la construcción de la cultura organizacional a través de la construcción de marcos éticos de actuación dentro de las organizaciones, Longo establece al respecto: “la presunta superioridad ética de la burocracia pública es atribuida fundamentalmente a las características propias de su procesos de profesionalización, esto es: a) a las normas e incentivos que regulan el acceso al ejercicio de las funciones públicas y el desarrollo de éstas; y b) a la adopción de un conjunto de valores profesionales específicos, constitutivos de su identidad como profesión” (2004, p. 2).

La profesionalización de la gestión en organizaciones públicas y privadas es un modelo por el que las acciones éticas pueden llegar a formar parte de la actuación de la burocracia. Los procesos de formación para los servidores, públicos o privados, atienden y desarrollan conductas deseadas tan necesarias en el ámbito de los servidores públicos.

Un factor determinante dentro la ética de las organizaciones es la cultura organizacional, la cual de acuerdo con Guillén “la configuran el conjunto de valores, creencias, tradiciones y modos de ejecutar las tareas que , de manera consciente o inconsciente, cada organización adopta y acumula con el tiempo, y que condiciona fuertemente el pensamiento y el comportamiento de sus miembros” (2006, p. 238), es a través del desarrollo intencional de una cultura organizacional que la ética emerge en la conducta de los individuos apostando al pleno desarrollo de sus miembros dentro de su entorno organizacional lo que favorece el desarrollo sustentando cada acción en el bien común.

Ahora bien, al relacionar los principios éticos de responsabilidad social con las organizaciones cualquiera que estas sean se establece que: una organización se hace digna de la confianza de los ciudadanos cuando ésta se comporta conforme a principios éticos; los principios de actuación personal dentro del marco de las organizaciones en el ejercicio del rol de servidor público se minimizan a través del desarrollo de una cultura organizacional lo que garantiza la actuación del ciudadano y del servidor público bajo el principio de responsabilidad social individual y organizativa.

En el trabajo las personas se humanizan o deshumanizan, es por ello que las organizaciones que únicamente plantean como su alcance prioritario la eficiencia y eficacia sin considerar la construcción de la parte ética como una necesidad

organizacional terminan deshumanizándose. No solo debe darse la actuación en el sentido del cumplimiento de objetivos con los recursos otorgados; sino también debe ser a través de los medios éticamente esperados.

Para que una organización contribuya al desarrollo humano de sus integrantes y de la sociedad, la dimensión ética debe formar parte de los fines perseguidos por la organización para qué sobre esta reflexión se llegue a la elección de los medios con los cuales obtener los fines que se buscan. La reflexión entre medios y fines debe ser constante dentro del ambiente organizacional, que además debe darse desde el plano de la intencionalidad y no de la casualidad. La capacitación de los servidores públicos debe abarcar el plano de la conducta personal.

Utilizando la analogía de que la organización es como un engranaje, donde el elemento de unión es la ética, algo así como la energía que motiva el movimiento de los engranes. Los elementos componentes del todo se accionan al ejercicio de la ética. Su funcionamiento depende no tan solo de las acciones operativas que se llevan a cabo en ella también sino de la fuerza con que la ética dirige las acciones de la organización.



Circulo <<vicioso>> vs <<virtuoso>> de la ética. (Guillén 2006, P. 14)

En las organizaciones se comparten enfoques, la organización tiene propósitos lo cual mantiene a la organización en pertinencia y une a todos los individuos a ella con un objetivo en común; sin embargo, también se pueden generar fuerzas o decisiones que se orientan en sentido contrario, creando con esto un clima de tensión hacia el interior y el exterior. Los valores organizativos generan una cultura dentro de la organización que logra generar objetivos en común con los de los individuos inmersos en ellas.

Un factor fundamental de las organizaciones sea pública o privada es buscar un beneficio lo se conoce como la búsqueda del bien común. Éste puede interpretarse en dos formas: como bien del todo o como bien de todos, es decir podemos considerar el bien de la colectividad tomada como una unidad, en el que el yo como individuo me encuentre incluido, e incluso aceptar la exclusión buscando el bien del todo.

La ética empieza de acuerdo con Villoro (2006, p. 233), “cuando se busca otro fundamento de validez en la argumentación racional. En oposición a las pautas de valoración heredadas, acude a valoraciones originales, somete a crítica el pensamiento reiterativo, pone en cuestión las interpretaciones de una moral condicionada

socialmente, que disfraza los valores comunes”. Es por ello importante la reflexión del bien común como elemento inherente a la vida de las organizaciones que brindan servicios públicos, para que entiendan el dinamismo social al que son sometidas, además de brindar dirección a las acciones en ambos niveles el personal para los miembros de la organización y a la organización en su visión.

En suma la propuesta de una ética en las organizaciones no tan solo se limita a establecer códigos de ética, básicamente implicaría buscar implementar esquemas de profesionalización que impacten la conducta de los individuos no solo dentro de las organizaciones sino también fuera de ellas. El bien común obliga a pensar que no todo el tiempo mis intereses representan el de la colectividad, pero que la exclusión de mis intereses provee de un bien mayor al ser yo integrante de la sociedad.

Un individuo dentro de la organización toma decisiones racionales óptimas de acuerdo a los objetivos de la propia organización, para Herbert Simon la racionalidad consiste en:

la orientación afectiva a fines. Pero hay que precisar que la eficiencia en Simon significa lo que en otros autores es la eficacia, el criterio de eficiencia exige que dadas dos alternativas teniendo el mismo coste, la que será elegida será aquella que alcance un mayor logro en el cumplimiento de los objetivos de la organización y esta será la que suponga un costo menor (Garriga, 2000, 7).

Con lo anterior podemos establecer que la racionalidad de los servidores nos dice Simon consiste en el cumplimiento de los objetivos de la organización mediante medios eficientes, digámoslo de la siguiente manera, cuando el servidor sabe y conoce cuales son sus responsabilidades y también conoce cuales son los castigos en caso de incumplir con esas responsabilidades, encuentra la racionalidad para actuar, sin embargo, la actuación de la organización también debe plantearse el logro del bien común, aunque el costo político o social no siempre rinda frutos a sus intereses particulares.

La transparencia de las acciones y el eficaz ejercicio de recursos ayudan a que las normas y códigos de conducta que rigen a los servidores no sean únicamente una formalidad que busca la mejora de los servicios, sino una búsqueda mayor en los medios por lo que se logren las metas y objetivos de la organización.

La existencia de procesos organizativos transparentes para la elección de los medios para la persecución de fines implica la conceptualización de la ética como instrumento de decisión en los como realizar las acciones que la organización tiene como responsabilidad ejercer.

Como bien plantea Etkin (p. 18) “lo importante es que la decisión directiva no se agota en el calculo financiero, también se avalúan y se aplican estrategias considerando la equidad, el respeto por la ecología y la condición humana”, las decisiones no son ideales por el contrario son decisiones racionales en donde se busca que confluya la practica de la acción ética como la acción mas importante de toda organización.

La relación entre la Ética y Servidores Públicos en poder Legislativo

La ética esta vinculada a las organizaciones debido a que se encuentra en toda consciencia del ser humano de tal manera que ésta le sirve al individuo para establecer decisiones y darle dirección a esa participación. En el caso del servicio público la ética sirve para direccionar al servidor público hacia el bien común. La ética de las organizaciones públicas se encuentra en leyes, normas y cualquier otro instrumento que genere consecuencias a sus actos u omisiones.

Lo que se espera bajo este esquema ético es que el servidor no solo actúe con honestidad y pleno conocimiento de su responsabilidad sino que también sepa cuáles son las penalizaciones dadas por incumplir con dicha responsabilidad, las penalizaciones deben entenderse en dos dimensiones: las penalizaciones administrativas pero también las penalizaciones sociales. Por lo que se debe socializar dichas leyes o normas administrativas pero también las leyes o normas morales dentro del espacio organizativo. Así a mayor nivel de conciencia de la existencia de ambas penas mayor será el grado de conciencia que tendrá el servidor público en la calidad de su actuación.

La ausencia de tal nivel de reflexión en el plano de las normas y leyes morales deja al ciudadano en indefensión ante el actuar de los servidores públicos; ya que el ciudadano no percibe que la actuación corrupta del servidor sea un detonante importante que de paso a una penalización administrativa o legal debido a la protección que el sistema político le brinda al servidor público. Acrecentar la conciencia ciudadana sobre la ética como obligación en el servicio público generaría la oportunidad de una doble reprimenda a los servidores públicos.

Un ejemplo de lo antes expuesto, son los problemas que entran en la Cámara de Diputados Federal así como las estatales en donde la cantidad de inasistencias sin justificar se dan con frecuencia, prueba de ello son los problemas que entran a comisión para que egresen en forma de leyes, pero debido a la parcial legislación que se da, los asuntos turnados a comisión no se ven representados en igualdad de asuntos resueltos, como se evidencia en las bitácoras de los Congresos de los Estados, un ejemplo que tenemos de ello, es la del Estado de Nuevo León.

El cuadro presentado a continuación muestra la bitácora del Congreso del Estado de Nuevo León durante el año de 2010, se muestra el número de asuntos turnados a comisión y el número de estos asuntos que salen resueltos.

Bitácora Legislativa Congreso del Estado de Nuevo León

Fecha	Asuntos turnados a comisión	Asuntos Resueltos
27-12-10	8	14
20-12-10	10	14
13-12-10	22	7
6-12-10	11	9
29-11-10	14	4
22-11-10	16	7
15-11-10	12	10
08-11-10	22	13
1-11-10	19	9
25-10-10	14	2
18-10-10	12	10
11-10-10	8	8
4-10-10	15	9
27-09-10	23	6
20-09-10	18	4
13-09-10	8	10
6-09-10	0	1
5-07-10	13	19
28-06-10	6	5
21-06-10	13	9
14-06-10	14	8
7-06-10	12	11
31-05-10	12	10
24-05-10	13	11
10-05-10	16	4
3-05-10	15	8
26-05-10	19	6
19-05-10	6	4
12-05-10	8	2
5-05-10	18	4

Elaboración propia con datos del grupo Reforma.

<http://busqueda.gruporeforma.com/elnorte/Documentos/Documentolmpresa.aspx>

Las instancias generan una baja discusión de las problemáticas por lo tanto las resoluciones que se discuten en comisiones no se encuentran los representantes que vigilen interés ciudadanos.

Se aprecia en color sombreado que el numero de asuntos turnados a comisión no representa el mismo número que sale como asuntos resueltos, sin embargo, en contadas ocasiones se puede dar casos adversos que el numero que asuntos turnados a comisión sea menor que el numero de asuntos resueltos.

Hoy no existe temor del servidor público a que se sepa su falta de ética en el desempeño público puesto que su desempeño solo es evaluado bajo la lupa de la conveniencia política y no desde la lupa de la conveniencia social. Es decir, el aparato político mantiene al servidor por lo conveniente que es para la persecución de los intereses políticos del grupo en el gobierno, sin que la demanda social a una falta llegue a concretarse como una amenaza para su permanencia como servidor dentro de la estructura organizativa.

Siendo los diputados servidores públicos obligados por la ley a generar protección hacia la sociedad civil, como organización pública una de las acciones que se

le cuestiona es la baja productividad que se genera como consecuencia de anteponer intereses políticos en periodos electorales en la Cámara de Diputados por encima de la acción de legislar en beneficio de la comunidad

La Cámara de diputados, al igual que cualquier otra organización persigue un fin, y para el desarrollo de sus fines necesita satisfacer los intereses del ciudadano. Es en este nivel de organización donde se vincula al representante con su representado. Por lo tanto, la diversidad de intereses ciudadanos son llevados a la agenda pública por medio de un procesos de acuerdos y negociaciones que ocurren en la cámara y que dan legitimidad a los productos surgidos de esta representación.

Un ejemplo de lo antes expuesto es la organización de la Cámara de Diputados y como el proceso de cambio se ha estado dando no tan solo por evolución misma de la organización sino también por causas emergentes como es la reacción de los sectores sociales. En el párrafo anterior decíamos que el proceso de evolución o cambio se da como consecuencia del contexto, vislumbremos cuales son algunas de los cambios que ha sufrido esta organización recientemente: el 24 de diciembre 2010 del año pasado en el Diario Oficial de la Federación, se publicó el nuevo Reglamento de la Cámara de Diputados que es el nuevo marco normativo que establece las obligaciones de los diputados. Otro ejemplo es lo ocurrido el 4 de febrero del presente año los diputados de las siete bancadas de San Lázaro conformaron un movimiento llamado Representantes de la Nación, cuyo objetivo es erradicar la parálisis legislativa e impulsar una ambiciosa agenda con temas en beneficio de la población (El Financiero, 4 feb. 2011). Otra propuesta más en el mismo sentido ocurrida en este mismo año próximo pasado es la iniciativa propuesta por el Senado de la República, dicha iniciativa es para combatir la corrupción dentro del espacio de acción de los servidores públicos (El imparcial, 3 Marzo, 2011), estas son las más recientes modificaciones dentro de esta organización. Ambas iniciativas tratan de combatir una realidad palpable en el espacio de la actuación pública de los servidores públicos en el legislativo la corrupción por comisión u omisión en la actuación legislativa.

Dentro de la organización legislativa la tarea fundamental es legislar de tal manera que cuando los diputados faltan a secciones, no se integran dentro de una comisión, legislan solo de manera parcial o anteponen sus intereses políticos en aras de su permanencia en el poder están faltando a la ética; tales hechos pueden considerarse actos de corrupción. Cuando los diputados se preocupan por la obtención de intereses por encima de la creación de leyes o discusión de temas que favorezcan a la sociedad civil faltan a su papel social lo que trae como consecuencia un bajo nivel de legitimidad.

La deficiente legitimidad produce bajos índices de participación social, y sin participación social la creación de leyes no llega a convertirse en mejoras palpables en la realidad social.

Conclusión

La administración pública es la actividad que permite el desarrollo del entorno social en el que los ciudadanos de cualquier nación se encuentran; por eso el desempeño ético de los individuos en la organización pública genera un círculo virtuoso entre quienes prestan servicio público y quienes acceden a él.

Cuando la legitimidad es la base de las relaciones entre servidores y clientes o ciudadanos, las organizaciones logran su permanencia al ser reconocidas como eficientes y eficaces para el ámbito de acción para la que fueron creadas. En el caso de la Cámara de Diputados su legitimidad ante los ciudadanos genera espacios democráticos de convivencia social. Es por eso que hay que considerar la faltas éticas al ejercicio como servidores como una variable importante de análisis.

Uno de los valores indispensables en el servicio público es el reconocimiento de la corresponsabilidad, entender como los servidores públicos impactan en el desarrollo de la obtención del bienestar, ya que el papel de las organizaciones públicas es el de mejorar las condiciones de vida que tienen los ciudadanos.

Todos los individuos están conectados en sociedad a través del ejercicio de roles sociales que los antepone a escenarios diversos. La actuación en plano de lo personal o privado impacta sobre el plano de lo social o público y viceversa. Una vez que entendemos como la interconexión de espacios conecta a la sociedad es importante que estemos conscientes de la corresponsabilidad que adquieren las acciones que se realizan en cada uno de los espacios del desarrollo.

Si llevamos esta reflexión al ámbito de los servidores públicos llamados diputados la relevancia del reconocimiento de la corresponsabilidad que guardan con la sociedad es imprescindible para el desarrollo de cualquier país; son ellos quienes a través de sus procesos políticos y administrativos generan leyes, acuerdos y propuestas que impactan la vida de toda la realidad social. Los diputados tienen la capacidad de impactar en espacio como la distribución de los recursos públicos, el ejercicio de leyes que generen una participación igualitaria y equitativa de todos en sociedad, la elaboración de reformas que apuntalen las actividades económicas del país, etc., entre muchas otras. Son quienes generan un contrapeso de defensa de un ejercicio del poder de los otros poderes de gobierno. Juegan el papel de promotores, negociadores, evaluadores y representantes de las necesidades sociales.

La responsabilidad ética en los servidores públicos generada a través de toma de conciencia social y organizativa es la base de un desarrollo social que da paso a una democracia con más calidad.

Bibliografía

Centro de Investigación para el Desarrollo A.C. (2 febrero 2011). Encuesta Valores, diagnostico axiológico México. The Fletcher School Tufts University. www.cidac.org/esp/uploads/1/valores_reporte.pdf

Espíndola, J. L. (2009). Ética ciudadana. Fundamentos. Ed. Porrúa. México.

Etkin, J. (2000). Política gobierno y gerencia de las organizaciones. Prentice Hall. Chile.

Etkin, J. El potencial ético de las organizaciones. Seminario internacional: los desafíos éticos del desarrollo.

<http://www.codigociudadano.org.mx/docs/bibDigital/EtkinJPotencialEticoOrgs%5B1%5D.pdf>

El Financiero en línea. Buscan diputados erradicar parálisis legislativa. 4 Febrero, 2011. www.elfinanciero.com.mx/index.php/politica/11909-buscan-diputados-erradicar-paralisis-legislativa

El imparcial.com. Senado da entrada a iniciativa anti corrupción. 3 de Marzo de 2011. <http://www.elimparcial.com/EdicionEnLinea/Notas/Nacional/03032011/500787.aspx>

Ferrer, J. S. (Septiembre-diciembre. 2007). Eticidad en organizaciones humanas: reto en la construcción de un balance social de futuro. Universidad de Zulia. Vol. 7, numero 003. Pp 310-325. <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=90470309>

Garriga, E. C. (2000). Explorando las raíces antropológicas y éticas de la dirección: la posición de Herbert Simon. IESE. Universidad de Navarra. No 5. www.eticaed.org/8.garriga00.pdf

Guillén, P. M. (2006). Ética en las organizaciones. Construyendo confianza. Pearson. España.

Harmon, M. M. y Mayer, C. (1999). Teoría de la organización para la administración pública. FCE. México.

Havard, B. (2001). Métodos de evaluación del rendimiento. Nuevos emprendedores. Gedisa. Barcelona.

Reglamento de la cámara de diputados. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de Diciembre de 2010. www.diputados.gob.mx/leyesbiblio/ref/reg_diputados.htm

Rodríguez-Arana, M. J. La ética en la administración pública. Universidad de la Coruña, España. www.bibliotecajuridica.org/libros/4/1632/27.pdf

Lloyd, H. R. and Mey, M. R. (18 Nov. 2010). An ethic model to develop an ethican organizacion. Faculty of Business and Economic Sciences, Nelson Mandela Metropolitan University, South Africa. SA Journal of Human Resource Management. www.Web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?hid=112&sid=6cd80bea_2c51/474

Longo, F. (2004, noviembre). Servicio civil y ética pública. Panel Ética pública y desarrollo institucional, Madrid, España.

<http://www.iiij.derecho.ucr.ac.cr/archivos/documentacion/inv%20otras%20entidades/CLAD/CLAD%20IX/documentos/logos.pdf>

Transparencia Mexicana. (9 de marzo 2011) <http://www.transparenciamexicana.org.mx/>

Verbos, A. K., Gerard, J. A., Forshey, P. R., Harding, C. S., and Miller, J. S. (2007). The positive ethical organization: enacting a living code of ethics and ethical organizational identity. *Journal of Business Ethic.* 76:17-33. www.Web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?hid=112&sid

Villoro, L. (2006). *El poder y el valor, fundamentos de una ética política*. FCE. México.