



Clima ético en una administración municipal del estado de Tabasco

Morales-Cárdenas, Tomás Francisco¹; Rodríguez-Ocaña, Mariela Adriana²; Sánchez-Ruíz, José Guadalupe³; Martínez-Prats, Germán⁴.

¹Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica de Ciencias Económico Adinnistrativas, Villahermosa, Tabasco, México, tomas.morales@ujat.mx, Av. Universidad S/N Zona de la Cultura, Tel. 9933112952

²Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica de Ciencias Económico Adinnistrativas, Villahermosa, Tabasco, México, mariela.rodriguez@ujat.mx, Av. Universidad S/N Zona de la Cultura, Tel. 9931606575

³Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica de Ciencias Económico Adinnistrativas, Villahermosa, Tabasco, México, sanjo.rulab@hotmail.com, Av. Universidad S/N Zona de la Cultura, Tel. 9933591082

⁴Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica de Ciencias Económico Adinnistrativas, Villahermosa, Tabasco, México germanmtzprats@hotmail.com, Av. Universidas s/n zona de la cultura, , Tel 9933581500 ext 6205

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex:

Revisión por pares

Fecha de aceptación: abril de 2017

Fecha de publicación en línea: junio de 2018

Resumen

El propósito de este estudio fue identificar el clima ético dominante en una administración municipal de Tabasco. Participaron 59 servidores públicos de diversas áreas de la estructura organizacional; se utilizó el cuestionario sobre el clima ético de Victor y Cullen (1988) y, replicando el instrumento validado en su versión española por Beltrán y Zavaleta (2009), citado y utilizado por Gómez And Manrique (2014). El clima ético dominante identificado es la benevolencia, con un promedio de 59,88%, seguido por el clima principal con un promedio de 56,9%, al final el clima de egoísmo con el 59,29%.

Palabras clave: clima ético, ética pública, egoísmo, benevolencia, principios.

Abstract

The purpose of this study was to identify the dominant ethical climate in a municipal administration of Tabasco. Participated 59 public servants from various areas of the organizational structure public. We used the ethical climate questionnaire of Victor and Cullen (1988) and, replicating the instrument validated in its Spanish version by Beltrán and Zavaleta (2009), quoted and used by Gómez And Manrique (2014). The dominant ethical climate identified is benevolence, with an average of 59.88%, followed by the principle climate with an average of 56.9%, in the end the egoism climate with 59.29%.

Key words: ethical climate, public ethics, selfishness, benevolence, principles.

Introducción

Algo recurrente en las actividades cotidianas de las organizaciones, tanto públicas como privadas, es que se presenten dilemas relacionados con el actuar de sus miembros. Estas personas responden a los estímulos que las propias organizaciones promueven a través de prácticas internas, y pueden propiciar un adecuado ambiente laboral.

Según la Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental del 2015, uno de los problemas más relevantes es la corrupción, siendo el segundo en importancia con el 50.9%, así como el mal desempeño del gobierno, con el 35.3% de la percepción respectivamente (INEGI, 2016). Dicha percepción, acerca de los problemas más importantes en su entidad federativa, pertenece a personas de 18 años en adelante, las que viven en áreas urbanas de cien mil o más habitantes.

Por otra parte, cada vez es más común enterarnos de los escándalos de corrupción y conductas inapropiadas de servidores públicos, que ponen en duda su conducta ética. Bautista (2009) afirma que la aplicación de la ética en la función pública es de gran relevancia considerando que tiene el eje central, que es el conjunto de tareas y actividades que realizan los servidores públicos y, por lo tanto, debería estar orientado al bien común. Se debe tener en cuenta como un mecanismo de control del poder público para crear y mantener la confianza en las personas y las instituciones.

I. Marco teórico

De acuerdo con Gareth (2007) la ética se refiere a principios, valores, reglas o creencias morales sobre lo que está bien o mal. Cuando la ética se pone en práctica en el servicio público se denomina ética pública, y adquiere dimensiones relevantes en la construcción de una cultura de servicio público (Naessens, 2010). La misma señala principios y valores deseables para ser aplicados en la conducta del hombre que desempeña una función pública, es decir un buen comportamiento en el servicio público (Bautista, 2009).

Continuando con lo anterior, las prácticas organizacionales, los procedimientos y las políticas hacen que el entorno laboral de un trabajador defina el clima organizacional (Schneider et al., 1996). Por lo anterior y de acuerdo con Kelly y Cullen (2006) el clima ético refiere al clima de trabajo de una organización. En la tabla 1 se muestran algunos de los conceptos de clima ético.

Tabla 1. Definición de *clima ético* según diferentes autores

Autor	Concepto
Victor y Cullen (1988)	Las percepciones prevaletentes de prácticas y procedimientos organizativos típicos constituyen el clima de trabajo ético.
Deshpande (1996)	La percepción compartida del personal sobre cómo se deben abordar las cuestiones éticas y qué comportamiento es éticamente correcto.
Kelley y Dorsch (1991)	Se constituye por las actitudes predominantes sobre los estándares de la empresa con respecto a la conducta apropiada en la organización.
De George (1995)	Los valores, las prácticas y procedimientos que involucran comportamientos y actitudes morales de la organización.

Fuente: Elaboración propia.

Así pues, cada organización tiene un conjunto de reglas éticas que pueden ser exclusivas del lugar. De esta forma los empleados perciben primero la ética como un reglamento, antes de que sus comportamientos sean éticos por sí mismos. Esto se presenta cuando una organización está comprometida con ser ética, y en consecuencia tiene un impacto directo en los comportamientos de los empleados (Vitell e Hidalgo, 2006; Gareth, 2007). Tomando en cuenta lo antes mencionado, las organizaciones pueden diseñar una estructura ética y crear un clima ético. Según Schwepker (2001), mediante la aplicación y el cumplimiento de las normas y políticas sobre comportamientos adecuados, el lugar se permite recompensar lo que considera correcto y castigar aquello que no lo sea.

Por otra parte, los trabajos seminales realizados en base al concepto de *clima ético* datan de hace aproximadamente 25 años, y fueron realizados por Victor y Cullen. Ellos afirman que la percepción de un comportamiento correcto constituye el clima ético organizacional, por lo tanto, el clima ético se define como las percepciones compartidas por los miembros de la organización sobre lo que es la acción éticamente correcta y cómo los temas éticos deben ser desarrollados (1988). Asimismo, una característica es que influye en la toma de decisiones y el comportamiento ante los dilemas éticos, así como también determina el criterio moral utilizado por los miembros de una organización para comprender y resolver estos asuntos. Además, Víctor y Cullen (2006) mencionan que de esta forma los valores organizacionales se reflejan en acciones de resultados de trabajo.

Cuando en una organización están institucionalizados los sistemas normativos como elementos de la cultura organizacional, puede afirmarse que existe un clima ético (Cullen, Parboteeah y Victor, 2003). Por tanto el comportamiento de los individuos produce climas éticos dentro de la organización, donde aprenden procesos de socialización sobre como contribuir y reaccionan en forma colectiva. Así pues, los primeros estudios fueron desarrollados en Estados Unidos.

Asimismo, las investigaciones identificadas en la revisión de la literatura disponible se localizan principalmente en publicaciones científicas de las áreas de administración, negocios y psicología organizacional, tanto en Occidente como en Oriente, sobre todo en ambientes empresariales. Además de la medición del clima ético, destacan las que se relacionan con conductas de los empleados, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 2. Investigaciones relevantes sobre el clima ético con otras variables

Autores	Medición de clima	Principales resultados
Satisfacción en el trabajo		
Ambrose et al. (2008)	Escala de 16 reactivos adaptada de Schminke et al. (2005) y Victor y Cullen (1988)	El ajuste entre los empleados el desarrollo moral y clima ético está vinculado con los niveles más altos de satisfacción en el trabajo.

Tabla 2. Investigaciones relevantes sobre el clima ético con otras variables

Autores	Medición de clima	Principales resultados
Satisfacción en el trabajo		
Deshpande (1996a)	Escala de 6 reactivos adaptada de Victor y Cullen (1988)	Climas profesionales y de cuidado se asociaron positivamente con la satisfacción en el trabajo; climas instrumentales donde asocian negativamente con la satisfacción en el trabajo.
Elci y Alpkán (2006)	Escala de 38 reactivos adaptada de Schwepker (2001) y Victor y Cullen (1988)	Climas de interés propio se asociaron negativamente con la satisfacción en el trabajo; de interés en equipo, responsabilidad social, y la normas y el climas código de se asociaron positivamente con la satisfacción en el trabajo.
Goldman y Tabak (2010)	Escala de 22 reactivos adaptada de Victor y Cullen (1988) y Acharya (2005)	Climas de cuidado y de normas y el código se asociaron positivamente con todas las facetas de la satisfacción en el trabajo; climas instrumentales se asocian negativamente con la satisfacción con el equipo.
Joseph y Deshpande (1997)	Escala de 6 reactivos para medir CE adaptada de Victor y Cullen (1988)	Climas de cuidado se relacionaron positivamente con la satisfacción tanto de pago y supervisor; climas de eficiencia mostraron una relación inversa con la satisfacción del supervisor.
Koh y Boo (2001)	Escala de 26 reactivos adaptada de Cullen et al. (1993)	Climas éticos de principios se asociaron positivamente con la satisfacción en el trabajo.
Wang y Hsieh (2012)	Escala de 26- reactivos adaptada de Cullen et al. (1993)	Los climas instrumentales se relacionaron negativamente con la satisfacción laboral; los climas de cuidado y reglas se relacionaron positivamente con la satisfacción laboral.

Compromiso

Autores	Medición de clima	Principales resultados
Ambrose et al. (2008)	Escala de 16 reactivos adaptada de Schminke et al. (2005) y Victor y Cullen (1988)	Un ajuste entre el desarrollo moral y el clima ético de los empleados estaba vinculado con un mayor nivel de compromiso con la organización.
Cullen et al. (2003)	Tanto los 26 reactivos y la escala de 36 preguntas de Cullen et al. (1993) and Victor y Cullen (1988)	El clima egoísta se relaciona negativamente con el compromiso; climas benévolos se relacionaron positivamente con el compromiso.
Ruppel y Harrington (2000)	Una selección de una parte de 26 reactivos de la escala de Victor y Cullen (1988)	Los climas benévolos y de principios se asociaron positivamente con el compromiso de la organización.
Sims y Keon (1997)	Escala de 15 reactivos adaptado de Cullen et al. (1993)	Un ajuste entre las preferencias éticas y los valores del clima ético planteó la hipótesis del aumento de compromiso, pero no fue sustentada.
Tsai y Huang (2008)	Escala de 14 reactivos adaptado de Victor y Cullen (1988)	Climas instrumentales se asociaron positivamente con el compromiso de continuidad y una relación negativa con el compromiso afectivo y el compromiso global. Climas de cuidado y de reglas afectan positivamente el compromiso normativo.

Rotación

Autores	Medida de clima	Principales resultados
Ambrose et al. (2008)	Escala de 16 reactivos adaptada de Schminke et al. (2005) y Victor y Cullen (1988)	Un ajuste entre el desarrollo moral y el clima ético estaba vinculado con niveles más bajos de rotación de los empleados.
Mulki et al. (2008)	Escala de 16 reactivos adaptada Schwepker (2001)	Climas éticos fuertes y positivos reducen el estrés de rol y el aumento de la confianza en los supervisores.

Fuente: Adaptado de Simha y Cullen, (2012) Ethical climates and Thier Effects on Organizational Outcomes: Implications From the Past and Phophesies for the Future, p.26.

Continuando con lo anterior, en la teoría del clima ético se identifican dos dimensiones: el criterio ético y el centro de análisis. De acuerdo con la teoría moral de Kohlberg (Victor y Cullen, 1988), el criterio ético comprende los principios de comportamiento con los cuales la organización resuelve los dilemas morales, tales como:

- El egoísmo, que corresponde a maximizar el interés propio sin importar las situaciones opuestas de la sociedad o las opiniones de otras personas.
- La benevolencia, que es aquella donde la gente tiende a ser menos consciente de las leyes y las normas y también puede ser susceptible a los argumentos que emplean reglas o principios.
- Los principios, donde la gente es proclive a ser menos sensible a los efectos particulares sobre los demás (Gómez y Manrique, 2014).

Asimismo, para Cullen, Sthephens, y Victor (1989) y para Gómez y Manrique (2014) el desarrollo moral se incrementa a partir del egoísmo, motivado por el interés propio. De igual forma la benevolencia es motivada por maximizar el interés propio y el de los demás, y los principios a su vez por el interés de hacer lo correcto con independencia de los resultados e intereses particulares.

Igualmente, el cuestionario de clima ético representa nueve tipos de clima, producto del criterio ético y el centro de análisis: del factor egoísmo se deriva el clima de interés propio, lucro de la empresa y eficiencia; del de benevolencia se deriva amistad, interés de grupo y responsabilidad social; en el factor de principios se deriva la moralidad personal, las reglas y leyes de la organización, así como leyes y códigos profesionales, como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3. Tipos de climas éticos

Criterio ético	Centro de análisis		
	Individual	Local	Cosmopolita
Egoísmo	Interés propio: Puede definirse por otros criterios que empujen los intereses de un individuo al bienestar físico, placer, poder, la felicidad.	Beneficio o lucro de la organización: Se refiere al contexto en el que las decisiones de los individuos reflejan los mejores intereses de la organización.	Eficiencia: Existe influencia de intereses económicos sociales en las decisiones éticas.
Benevolencia	Amistad: Basada en el criterio de bondad y consideración hacia los demás, privilegia los intereses de los amigos, sin referirse al sentido de	Interés de equipo o grupo: hace hincapié en la consideración de la organización colectiva como el espíritu de equipo.	Responsabilidad social: Los factores externos que guían el comportamiento socialmente responsable tienen influencia sobre las decisiones éticas.

	pertenencia de la organización.		
Principios	Moralidad Personal: Se espera que en este clima cada uno se guía por su ética personal.	Reglas y procedimientos de la organización: La fuente de los principios éticos deriva de la organización como reglas, procedimientos.	Leyes y códigos profesionales: la fuente de los principios trasciende a la organización, como el sistema legal, sindicatos, etc.

Fuente: Adaptado de Culler y Victor (1993) The organizational bases of ethical work and Pereyra, Pereyra y Pompen (2014) Influência do clima ético sobre o comprometimento organizacional dos servidores de uma universidade federal.

II. Método

Para el desarrollo de este trabajo se diseñó un estudio no experimental descriptivo, considerando que el objetivo es identificar la forma en que se percibe el clima ético por parte de los participantes. La selección de los fue una muestra aleatoria no probabilística de 59 servidores públicos de diversas áreas de la estructura organizacional de la administración municipal.

Asimismo, en la recolección de información e identificación del clima ético dominante se utilizó el cuestionario de clima ético de Victor y Cullen (1988). Para esto se replicó el instrumento validado en su versión al español por Beltrán y Zavaleta (2009), utilizado por Gómez y Manrique (2014). El citado instrumento se aplicó directamente en las áreas de trabajo de los participantes en mayo de 2016. El cuestionario consta de 36 preguntas tipo Likert con calificaciones del 1 al 7 donde (1) es totalmente en desacuerdo y (7) totalmente de acuerdo.

Por consiguiente, el Alfa de Cronbach para todo el instrumento es de 0.951. Las alfas resultantes para cada tipo de criterio ético, y el número de preguntas por cada tipo de clima ético se muestran en la tabla 4.

Tabla 4. Alfas obtenidos por cada tipo de criterio ético y número de preguntas del instrumento

Criterio ético	Centro de análisis			Total de preguntas	Alfa de Cronbach
	Individual	Local	Cosmopolita		
Egoísmo	7	3	4	14	0.865
Benevolencia	3	4	4	11	0.926
Principios	3	4	4	11	0.869

Fuente: Elaborado con resultados de la aplicación del instrumento utilizado por Gómez y Manrique (2014).

III. Resultados

De los participantes de este estudio el 74.1% corresponden al sexo masculino y el 25.9% al sexo femenino. El empleado más

joven tiene 20 años y el de más edad 66. El 65.5% es personal operativo, 32.8% pertenece al mando medio y 1.7% al mando superior. Solo el 34.5% manifestó tener personal a su mando, el 12.1% contar con contratación permanente, el 8.6% estar sindicalizado y el 91.4% tener un año o menos de servicio. Esto último el fenómeno que se experimenta en las administraciones municipales a su inicio de período gubernamental.

Cabe destacar que el periodo de gestión del gobierno municipal donde se realizó la investigación inició en enero de 2016. Además, es uno de los municipios con más alta marginación en la Región Usumacinta del Estado de Tabasco que a nivel nacional se ubica en el grupo de grado de marginación medio en la posición 1,238 y la 1,660 respecto al conjunto de municipios que tienen un grado de rezago social bajo (INAFED, 2016). En las tablas 5, 6 y 7 se observan los porcentajes de respuestas por cada pregunta. La suma de las respuestas de la 5 a la 7 corresponde a las que están de acuerdo, mientras que las que están en desacuerdo corresponden a las respuestas 1 a 3.

Tabla 5 Porcentaje de respuestas de acuerdo, de las preguntas de clima de egoísmo

Centro de análisis	Pregunta	Porcentaje de índice de acuerdo		
		Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Acuerdo
Individual	En esta Institución, las personas buscan más que todo su propia conveniencia.	37.9	29.3	32.8
	En esta Institución cada persona decide qué es correcto y qué es incorrecto.	53.4	22.4	24.2
	En esta Institución protegen sus propios intereses por encima de otras consideraciones.	41.4	24.1	34.5
	Las personas se preocupan por los intereses de la Institución, excluyendo todo lo demás.	20.7	17.2	62.1
	En esta Institución las personas se guían por su ética personal.	22.4	15.5	62.1
Local	Las personas en esta Institución se preocupan mucho por lo que sea mejor para ellas mismas.	34.5	25.9	39.6
	En esta institución se espera que cada individuo sea tomado en cuenta a la hora de tomar decisiones.	24.1	24.1	51.8
	Se espera que las personas hagan cualquier cosa para favorecer los intereses de la Institución.	25.9	18	56.1
	El trabajo se considera de inferior calidad solo cuando perjudica los intereses de la Institución.	37.9	25.9	36.2
Cosmopolita	Las decisiones en esta Institución son evaluadas principalmente en términos de su contribución a	19	29.3	51.7
	La principal responsabilidad para las personas en esta Institución es considerar primero la eficiencia.	15.5	29.3	55.2
	En esta Institución la manera más eficiente es siempre la manera correcta.	8.8	27.8	63.4
	En esta Institución se espera por encima de todo, que cada persona trabaje eficientemente.	13.8	15.5	70.7
	En esta Institución siempre se buscan decisiones eficientes a los problemas.	17.2	24.1	58.7

Fuente: Datos de la encuesta aplicada, presentación adaptada de Gómez y Manrique (2014).

En este tipo de criterio ético, el resultados más alto en las respuestas de acuerdo es de 70.7% y corresponde al centro de análisis cosmopolita. Las preguntas relacionadas con el centro de análisis individual no superan el 62.1% y en el local el mayor porcentaje del 56.1%.

Tabla 6 Porcentaje de respuestas de acuerdo, de las preguntas de clima de benevolencia

Centro de análisis	Pregunta	Porcentaje de índice de acuerdo		
		Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Acuerdo
Individual	En esta Institución las personas siempre buscan el bien de los demás.	24.1	27.6	48.3
	Lo más importante para nosotros en esta Institución es lo que sea mejor para la otra persona.	20.7	17.2	62.1
	En esta Institución una preocupación central es lo que es mejor para cada individuo.	20.7	36.2	43.1
Local	Lo más importante para nosotros es lo que sea mejor para todos en la Institución.	13.8	25.9	60.3
	La preocupación más importante es procurar el bien de todas las personas de la Institución.	13.8	22.4	63.8
	En esta Institución las personas se preocupan mucho por lo que es generalmente mejor para los	22.4	19	58.6
	Las personas en esta Institución consideran importante el espíritu de equipo.	8.6	22.4	69
Cosmopolita	En esta Institución se espera que usted siempre haga lo que es correcto para el usuario.	12.1	19	68.9
	Las personas en esta Institución tienen un fuerte sentido de responsabilidad hacia la comunidad	8.6	22.4	69
	Las personas en esta Institución se preocupan activamente por el interés de los usuarios.	8.6	22.4	69
	El efecto de las decisiones de los usuarios es un asunto de interés prioritario en esta Institución.	10.3	34.5	55.2

Fuente: Datos de la encuesta aplicada, presentación adaptada de Gómez y Manrique (2014).

Para el clima ético de benevolencia los resultados más altos en las respuestas de acuerdo se encuentran en el centro de análisis cosmopolita y local con 69%. En cuanto a las preguntas relacionadas con el centro de análisis individual el valor más alto es de 62.1%.

Tabla 7 Porcentaje de respuestas de acuerdo, de las preguntas de clima de principios

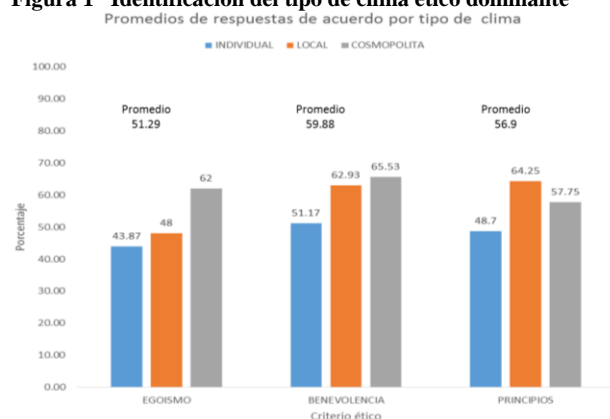
Centro de análisis	Pregunta	Porcentaje de índice de acuerdo		
		Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Acuerdo
Individual	En esta Institución, se espera que las personas sigan sus propias creencias morales y personales.	10.3	31	58.7
	En esta Institución no hay espacio para la moral o la ética personal.	39.7	31	29.3
	En esta Institución la consideración más importante es el sentido que cada persona tiene sobre lo que es	17.2	39.7	43.1
Local	Aquí es muy importante seguir las reglas y procedimientos de la Institución.	5.2	17.2	77.6
	Se espera que todos deban cumplir con a las reglas y procedimientos de la Institución.	6.9	20.7	72.4
	Las personas exitosas en esta Institución se rigen estrictamente por las reglas.	17.2	29.3	53.5
	Las personas exitosas en esta Institución obedecen estrictamente las políticas institucionales.	17.2	29.3	53.5
Cosmopolita	En esta Institución la principal consideración es si una decisión viola alguna ley.	29.3	31	39.7
	Se espera que las personas cumplan con la ley y con los estándares profesionales por encima y más	12.1	31	56.9
	En esta Institución se espera que las personas cumplan estrictamente con los estándares legales y	12.1	20.7	67.2
	En esta Institución, la ley o código de ética profesional es la consideración principal.	12.1	20.7	67.2

Fuente: Datos de la encuesta aplicada, presentación adaptada de Gómez y Manrique (2014).

Para este tipo de clima ético los valores más altos en las respuestas de acuerdo, se encuentran en el centro de análisis local con 77.6 %. En cuanto a las preguntas relacionadas con el centro de análisis individual y cosmopolita los valores mayores son de 58.7 y 67.2 % respectivamente.

Así pues, se determina que el clima ético dominante es el de benevolencia, con el promedio de 59.88 %. Es seguido de cerca por el clima de principios con un promedio de 56.9 %. Al final tenemos el clima de egoísmo con el 59.29%. En todos los casos, el tipo de clima ético individual resulta ser el más bajo.

En la figura 1 se observan los porcentajes cuantificados mismos que no superan el 60%, pues existen solo 8.59 puntos porcentuales de diferencia entre los valores máximo y mínimo.

Figura 1 Identificación del tipo de clima ético dominante

Fuente: Datos de la encuesta aplicada, presentación adaptada de Gómez y Manrique (2014).

IV. Conclusiones

El objetivo de la investigación fue identificar el tipo de criterios de clima ético dominante en una administración municipal. Además, la evaluación del clima ético en una institución gubernamental permite evidenciar la congruencia de las normas éticas que deben existir, con sus prácticas y acciones. El interés y la investigación recae en que las decisiones y acciones de sus integrantes trascienden a la sociedad. El estudio del clima ético en instituciones gubernamentales es incipiente, de allí que en este caso se haya recurrido a replicar la aplicación de un instrumento en el contexto de una administración municipal.

La existencia de un clima ético depende de muchos factores que la propia institución debe promover, destacando entre otros los aspectos socioculturales, los objetivos, las metas

y la evolución de la propia institución. El clima ético es producto de las percepciones de los integrantes de la institución. Es el contexto organizacional en el que se encuentran los empleados el que actúa como referente para el proceso de toma de decisiones, por ello depende de la capacidad de la administración municipal para establecer las estrategias que influyan en los comportamientos éticos de sus servidores públicos.

Por lo anterior se destacan los resultados obtenidos en el presente estudio. En el criterio ético individual de clima de egoísmo el valor más alto es el de las personas que están de acuerdo con la afirmación: "Aquí es muy importante seguir las reglas y procedimientos de la institución", en contraste con el valor más bajo, donde las personas están en desacuerdo con la afirmación que dice: "En esta institución se espera que las personas sigan sus propias creencias morales y personales". Dichos resultados indican que se observan las reglas y procedimientos de la institución, tal como lo demuestran también los resultados más altos de las respuestas de acuerdo a la afirmación que dice que "aquí es muy importante seguir las reglas y procedimientos de la institución" y que "en esta institución la ley o código de ética profesional es la consideración principal"; los cuales corresponden al centro de análisis local y cosmopolita, respectivamente.

Deberán tomarse en cuenta las condiciones del contexto, toda vez que la administración cuestionada se encontraba en su primer año de gestión. La mayoría de los servidores públicos eran de nuevo ingreso (con menos de un año de servicio), por lo que es factible realizar otro análisis en el tercer año y tener elementos para contrastar.

Referencias

- Ambrose, M. L., Arnaud, A., y Schminke, M. (2008). Individual moral development and ethical climate: The influence of person-organization fit on job attitudes. *Journal of Business Ethics*, 77, 323-333.
- Bartels, L. K., E. Harrick, K. Martell, y D. Strickland (1998). The Relationship between Ethical Climate and Ethical Problems within Human Resource Management, *Journal of Business Ethics* 17, 799-804.
- Cullen J. B., Victor B. y Bronson J. (1993). The ethical climate questionnaire: an assessment of its development and validity. *Psychological Reports: Volume 73, Issue,* pp. 667-674. Recuperado de: <http://www.amsciepub.com/doi/abs/10.2466/pr0.1993.73.2.667>
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P. y Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46, 127-141.
- De George, R. (1995). *Business Ethics*. 4a ed. New Jersey: Princeton Hall Inc.
- Deshpande, S. P. (1996). The Impact of Ethical Climate Types on Facet of Job Satisfaction: An Empirical Investigation, *Journal of Business Ethics*, 15: 655-660.
- Deshpande, S. P. (1996a). Ethical climate and the link between success and ethical behavior: An empirical investigation of a non-profit organization. *Journal of Business Ethics*, 15, 315-320
- Elci, M. y Alpkan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84(3), 297-311.
- Gareth, R. J. (2007). *Organizational Theory, Design and Change*, Fifth Edition. New Jersey: Pearson Education,.
- Goldman, A. y Tabak, N. (2010). Perception of ethical climate and its relationship to nurses' demographic characteristics and job satisfaction. *Nursing Ethics*, 17(2), 233-246.
- Gómez E., G. y Manrique, A. C. (2014). Clima ético en una entidad del estado. *Diversitas, Perspectivas en Psicología*, 321-336.
- Gunlu, E. Aksarayli, M. y Perçin, N. S. (2010), Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693-717.
- INAFED (2016). Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. (INAFED, Editor) Obtenido de Enciclopedia de los Municipios y Delegaciones de México. Recuperado de <http://www.inafed.gob.mx/work/enciclopedia/EMM27tabasco/municipios/27007a.html>
- INEGI (2016) Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental 2015. ENCIG 2015 recuperado de <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/encig/2015/>
- Joseph, J. y Deshpande, S. P. (1997). The impact of ethical climate on job satisfaction of nurses. *Health Care, Management Review*, 22(1), 76-81.
- Kelley, S. W y Dorsch, M. J. (1991). Ethical Climate, Organizational Commitment, and Indebtedness Among Purchasing Executives. *Journal of Personal Selling and Sales Manage*, 11(4): 55-66.
- Koh, H. C. y Boo, E. H. Y. (2001). The link between organizational ethics and job satisfaction: A study of managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*, 29, 309-324.
- Martin, K., Keily, D. y Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69.
- Mulki, J. P., Jaramillo, J. E., y Locander, W. B. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal and stress theory. *Journal of Business Ethics*, 78, 559-574.
- Naessens. H. (2010). *Ética pública y transparencia. XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles: Congreso Internacional*, Sep 2010. España: Universidad de Santiago de Compostela, Centro Interdisciplinario de Estudios Americanistas Gumersindo Busto; Consejo Español de Estudios Iberoamericanos, pp. 2113-2130.
- Oscar, D. B. (2009). Ética pública y buen gobierno. Fundamentos, estado de la cuestión y valores para el servicio público. Toluca, México: *Instituto de Administración Pública del Estado de México (IAPEM)*, p. 32.
- Pereira, A. S., Cunha, C. P. y Pompeu, J. C. (2016). Influência do clima ético sobre o comprometimento organizacional dos servidores de uma universidade federal. *Estudos do CEPE*, 43, 49-67.
- Ruppel, C. y Harrington, S. (2000). The relationship of communication, ethical work climate, and trust to commitment and innovation. *Journal of Business Ethics*, 25(4), 313-328.
- Schneider, B., Brief, A. P. y Guzzo, R. A. (1996). Creating a Climate and Culture for Sustainable Organizational Change. *Organizational Dynamics*, 24 (4): 6-19
- Schneider, B. (1975). Organizational climate: An essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479.
- Schweperker, C. H. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Salesforce. *Journal of Business Research*, 54, 39-72.
- Simha, A. y Cullen, J. B. (2012). Ethical climates and their effects on organizational outcomes: Implications from the past and prophecies for the future. *The Academy of Management Perspectives*, 26(4), 20-34.
- Sims, R. L. y Keon, T. L. (1997). Ethical work climate as a factor in the development of person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 16(11), 1095-1105.
- Tsai, M.-T. y Huang, C. C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80, 565-581. 5-1105.
- Wang, Y. D. y Hsieh, H.-H. (2012). Toward a better understanding of the link between ethical climate and job satisfaction: A multilevel analysis. *Journal of Business Ethics*, 105, 535-545.