

Ciencias del comportamiento y honestidad de servidores públicos

Margarita Gómez

Visiting Fellow, Blavatnik School of Government



I. Motivación

EXPLORAR NUEVAS MANERAS DE ENTENDER EL COMPORTAMIENTO DESHONESTO

$$U(\text{crimen}) = \underbrace{P(\text{no ser descubierto})\text{Beneficios}}_{\text{Beneficios}} - \underbrace{P(\text{ser descubierto})\text{Castigos} - \text{Otros Costos}}_{\text{Costos}}$$

Beneficios

Costos

Aportaciones de las Ciencias del Comportamiento

Contexto

Normas sociales

Normas morales

Autoconcepto

Motivación

TRES APORTACIONES PRINCIPALES DE LAS CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO

«Los individuos tienden a tener una atención limitada a las consideraciones éticas (puntos ciegos), por lo tanto, situaciones poco claras puede llevarlos a tomar decisiones poco ética»
Max Bazerman (2014)

Puntos éticos ciegos

«Pocas personas mienten en un grado máximo. Pero muchas personas mienten un poco... Esto significa que aunque sea obviamente importante prestar atención a los casos más claros de deshonestidad, es aún más importante prevenir los casos más frecuentes y pequeños.» Dan Ariely (2013)

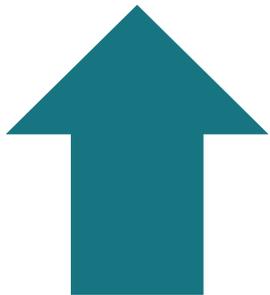
Muchas personas mienten pero no al máximo

«Cuando el impacto de la deshonestidad no es directo y cuando la ganancia obtenida no es grande, es más fácil justificar la mentira o el acto deshonesto» Nina Mazar (2008)

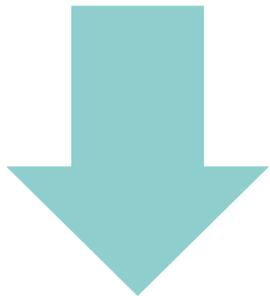
Racionalización de actos deshonestos

EVIDENCIA ADICIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL COMPORTAMIENTO

- Estudios previos han encontrado que existe una **correlación entre la corrupción percibida en un país y la deshonestidad de los servidores públicos.**
- También, se ha observado que en contextos corruptos las personas que tienen una tendencia más fuerte a la deshonestidad son también más atraídos por el sector privado.

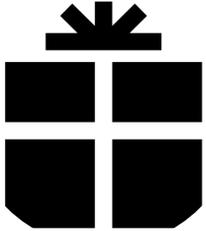


Dinamarca contradice este patrón, donde las personas honestas se autoseleccionan para trabajar en el sector público.



India es el caso opuesto. Aún cuando la deshonestidad en el sector público es comparable con la del sector privado, los servidores públicos permiten más comportamientos deshonestos que otros individuos.

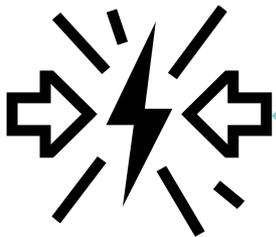
¿QUÉ PODEMOS HACER EN MÉXICO APLICANDO ESTA NUEVA PERSPECTIVA?



Experimento de campo sobre honestidad y reporte de regalos en el Gobierno Federal



Experimento de laboratorio sobre honestidad en policías



Exploración conductual sobre el conflicto de interés en el Gobierno Federal

II. Experimento de regalos con servidores públicos



- ¿Dónde podemos implementar pequeños cambios?
- ¿Cuál sería un comportamiento que desearíamos cambiar?
- ¿Dónde puede aplicarse mejor la perspectiva de las ciencias del comportamiento?

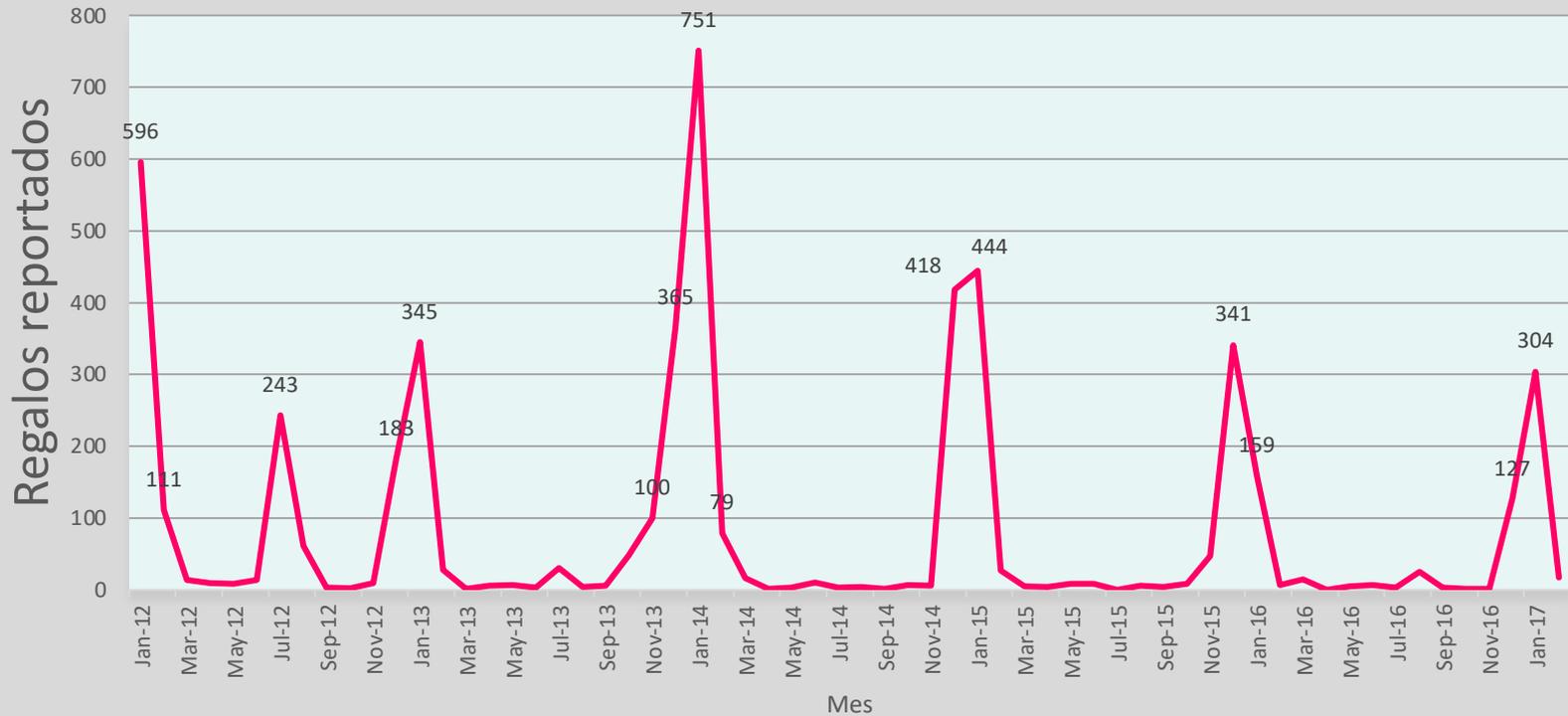
Ley (...vigente hasta julio 2017)

- Por ley los servidores públicos **no pueden** recibir regalos de personas con quienes tengan conflictos de interés.
- En caso de recibir alguno, si tiene un precio mayor a 10 salarios mínimos (cerca de \$750 cuando se hizo el estudio) debe reportarse y entregarse a la Secretaría de la Función Pública (SFP).
- La SFP distribuye los regalos recibidos entre dependencias que podrían aprovecharlos y subasta los que no.

Regalos a servidores públicos: el problema

Regalos reportados por mes

(Enero 2012- Febrero 2017)



¿Qué fue lo que hicimos? El diseño de la intervención

Honestidad y economía del comportamiento



Evidencia sobre el uso de recordatorios en el momento adecuado, personalizados y con información clara y fácil



Información sobre la ley

Normas morales

Normas sociales

Impacto de los regalos en la imparcialidad

Posibilidad de ser sancionado

Simplificación de formato de reporte

El experimento

Intervención de diciembre 13, 2016 a enero 11, 2017



Ejemplo

Personalizados

Mensajes BE

Simplificación

viernes 16/12/2016 12:50 p. m.

 Regalos de #name# #surname#

Para

Hola #name# #surname#
#company#

Por **Ley** estás **obligado** a informar y entregar los regalos que te den durante el año*.
¡Cumple con tu obligación!

Infórmame de tu regalo [aquí](#)

*Cuando el valor acumulado durante un año exceda de diez veces el salario mínimo general diario vigente (hoy Unidad de Medida y Actualización) en la Ciudad de México (\$730.40, monto vigente para 2016), artículos 8, fracción XII y 45 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Formato diseñado y enviado

· 2 · | 1 · | · | 1 · | 2 · | 3 · | 4 · | 5 · | 6 · | 7 · | 8 · | 9 · | 10 · | 11 · | 12 · | 13 · | 14 · | 15 · | 16 · | · | 18 · | 19

FORMATO Y GUÍA DE APOYO PARA EL ENVÍO DE OBSEQUIOS, DONATIVOS O BENEFICIOS A LA SEP

Lugar **[día] de [mes] del [año]**

Firma

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Dirección General de Responsabilidades y
Situación Patrimonial
P r e s e n t e

En cumplimiento al Acuerdo por el que se establece el procedimiento para la recepción y disposición de obsequios, donativos o beneficios en general que reciban los servidores públicos de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el veintiocho de junio de dos mil trece, me permito poner a disposición de esa Secretaría lo siguiente:

Datos del obsequio, donativo o beneficio:

Descripción	
Valor estimado	
Fecha de recepción	

Datos del donante

Nombre, denominación, Razón social	
---	--

Datos del servidor público que reporta el obsequio, donativo o beneficio:

Nombre	
Cargo	
Dependencia o entidad	

Simplificación

Normas sociales

Personalization →

BE message →

Simplification →

viernes 16/12/2016 12:50 p. m.

Regalos de #name# #surname#

Para

SFP
SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



Hola #name# #surname#,
#company#

Tus compañeros informan y entregan, en promedio, más de **1000 regalos** cada año*.

¡Haz lo mismo!

¡Confiamos en ti!

Infórmalos de tu regalo [aquí](#)



*Cuando el valor acumulado durante un año exceda de diez veces el salario mínimo general diario vigente (hoy Unidad de Medida y Actualización) en la Ciudad de México (\$730.40, monto vigente para 2016), artículos 8, fracción XII y 45 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Normas morales

Personalization →

BE message →

Simplification →

viernes 16/12/2016 12:51 p. m.

Regalos de #name# #surname#

Para

SFP
SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



Hola #name# #surname#,
#company#

¡Reconocemos **tu honestidad** como servidor público!

Recuerda que **debes** informar y entregar los regalos que te den durante el año*.

¡Muestra tu honestidad!

Infórmarnos de tu regalo [aquí](#)



*Cuando el valor acumulado durante un año exceda de diez veces el salario mínimo general diario vigente (hoy Unidad de Medida y Actualización) en la Ciudad de México (\$730.40, monto vigente para 2016), artículos 8, fracción XII y 45 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Impacto en imparcialidad

Personalization →

BE message →

Simplification →

viernes 16/12/2016 12:51 p. m.

Regalos de #name# #surname#

Para

SFP
SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



Hola #name# #surname#,
#company#

Recibir regalos **compromete tu imparcialidad** como servidor público.

Si te dieron un regalo, **debes** informar y entregarlo*.

Infórmanos de tu regalo [aquí](#)

*Cuando el valor acumulado durante un año exceda de diez veces el salario mínimo general diario vigente (hoy Unidad de Medida y Actualización) en la Ciudad de México (\$730.40, monto vigente para 2016), artículos 8, fracción XII y 45 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Posibilidad de sanción

Personalization →

BE message →

Simplification →

lunes 19/12/2016 12:01 a. m.

Regalos de #name# #surname#

Para

SFP
SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Hola #name# #surname#,
#company#

¡Ojo! Si te dan un regalo y no lo informas ni entregas, **alguien más** podría informarlo*.

¡Que no te sancionen!

Informanos de tu regalo [aquí](#)



*Cuando el valor acumulado durante un año exceda de diez veces el salario mínimo general diario vigente (hoy Unidad de Medida y Actualización) en la Ciudad de México (\$730.40, monto vigente para 2016), artículos 8, fracción XII y 45 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Diseño experimental

		Correos enviados por grupo	Cuentas de correo útiles	Número de correos enviados
Grupo control		0	10,978	0
Ley	Alto	8	10,523	84,184
	Medio	7	10,561	73,927
	Bajo	4	10,485	41,940
Norma Social	Alto	8	10,507	84,056
	Medio	7	10,492	73,444
	Bajo	4	10,541	42,164
Norma Moral	Alto	8	10,489	83,912
	Medio	7	10,523	73,661
	Bajo	4	10,511	42,044
Imparcialidad	Alto	8	10,477	83,816
	Medio	7	10,509	73,563
	Bajo	4	10,510	42,040
Sanción	Alto	8	10,489	83,912
	Medio	7	10,497	73,479
	Bajo	4	10,472	41,888
Total			157586	998,030

- Luego de la aleatorización, en cada grupo-nivel había 10,978 correos electrónicos.
- El programa *SendBlaster* refiere las cantidades de correos útiles; es decir, aquellos que son existentes y efectivamente recibieron el mensaje. Dichas cantidades se muestran en la tabla.
- La cantidad de correos útiles varía porque dado que la asignación en las lista fue aleatoria, fue imposible saber cuáles correos sí existían antes de enviarlos. De cualquier forma, la variación entre listas fue muy pequeña (89 correos entre la que más correos útiles tiene y la que menos).
- Se observa que de la base de datos de correos electrónicos, cerca del 4% no fueron útiles; esto es, no existían o rechazaron los mensajes enviados.

Resultados entre periodos navideños

Reportes de regalos entre el 13 de diciembre y el 28 de febrero por año (2012-2017)



Al comparar periodos navideños, se observa una tendencia decreciente en el número de reportes desde el periodo de 2013-2014.

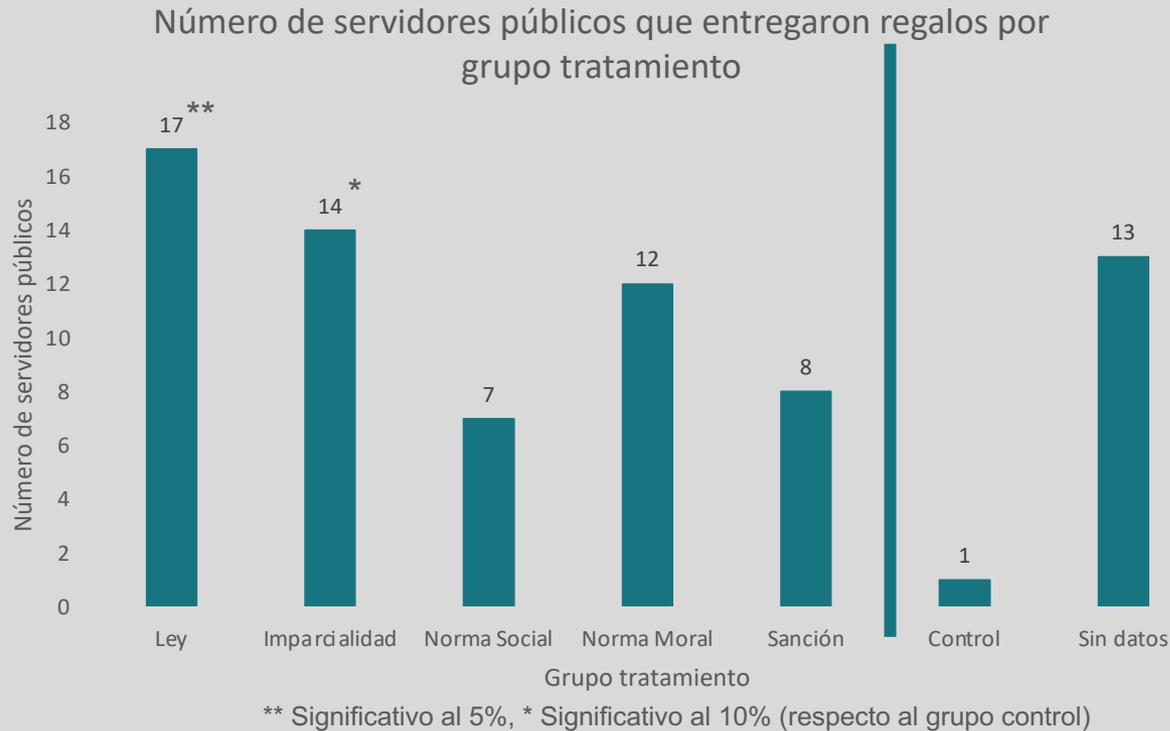
Sin embargo, al comparar **el número de servidores públicos que reportaron regalos**, se observa que su número **se triplicó en el 2016**, año en que se hizo el estudio.

Servidores públicos que hicieron reportes de regalos entre el 13 de diciembre y el 28 de febrero por año (2012-2017)



Esto, aunque no da una evidencia concluyente de que el incremento se deba solo a los mensajes enviados, sí muestra que en el periodo 2016-2017 **más servidores públicos cumplieron con la regulación.**

Resultados del experimento: comparación entre grupos



- El principal resultado del estudio es que **los mensajes que tuvieron un efecto significativo fueron: 1) el que apela a la ley 2) el que apela al impacto de los regalos en la imparcialidad**. Es decir, estos mensajes **elevaron la cantidad de servidores públicos que reportaron regalos y así cumplieron con la regulación**.
- En cuanto a la frecuencia de los mensajes no se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas.

Investigación cualitativa

Con el fin de fortalecer y complementar los resultados del experimento, se realizó una investigación cualitativa con servidores públicos de la SFP. Durante la misma se realizaron 6 grupos de enfoque y 2 entrevistas a profundidad en donde participaron 40 servidores públicos. En la investigación cualitativa se buscó:

- a) Conocer cómo conceptualizan los servidores públicos los regalos.
- b) Saber cuándo consideran los servidores públicos que es aceptable recibir un regalo y cuándo no.
- c) Saber qué tanto los servidores públicos conocen la regulación referente a los regalos.
- d) Obtener las impresiones de los servidores públicos acerca del experimento realizado a fin de comprender mejor los resultados obtenidos.

Investigación cualitativa

Relación entre regalos y emociones positivas

No identifican que puede existir un problema con los regalos, sobre todo si es de bajo costo

Alto vs Bajo nivel jerárquico

Poco conocimiento de la regulación

Proceso de reporte y manejo de regalos poco transparente

Navidad de 2016, menos regalos que otras

Aciertos de la intervención



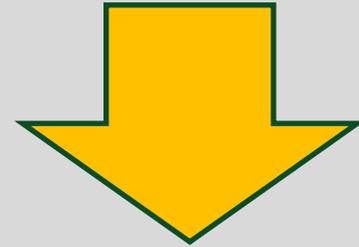
III. Discusión

¿QUÉ PODEMOS APRENDER?

1. Es posible pensar en intervenciones diferentes a las tradicionales para reducir los comportamientos deshonestos -tanto en el sector público como en el privado- si reconocemos que existen otros factores que influyen la toma de decisiones de los individuos.
2. Las ciencias del comportamiento nos permiten pensar en soluciones costo-efectivas y políticas más reales, políticas para humanos.
3. La importancia de diseñar políticas públicas e intervenciones basadas en evidencia.
4. Utilidad del trabajo conjunto entre academia y tomadores de decisiones para experimentar, innovar, probar nuevas perspectivas, y escalar intervenciones.
5. Finalmente....



Pequeños cambios



Efectos importantes

Muchas gracias

Margarita Gómez

 **@ggmargarita15**