



Informe sobre impacto y resultados del Programa Cultura de la Legalidad en el Medio Laboral MUCD 2012

Resultados generales





Índice

2

INTRODUCCIÓN	3
Presentación	4
Sobre la investigación	6
Caracterización de la muestra	
Sobre la aparente equidad de género	15
Vida personal	18
Vida laboral	22
Códigos de comportamiento y sanciones: el desconocimiento en el entorno laboral	25
Afectación del entorno laboral	30
Sector Privado y Sector Público	33
Cambios a partir de que conocen la Cultura de la Legalidad	40
Anexos	46
Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)	46
Asociaciones Religiosas	63





INTRODUCCIÓN

3

México Unido Contra la Delincuencia, organización de la sociedad civil que promueve la legalidad en los distintos sectores de la sociedad, espera que la iniciativa que se presenta en este documento sea adoptada por el ámbito laboral mexicano. Todo esto con el fin de coadyuvar en el desarrollo de ciudadanos respetuosos de la ley y del Estado democrático de derecho y que esto se dé a nivel personal, laboral y social.

En el año de 1997, como consecuencia del secuestro y asesinato de su hijo, la Sra. Josefina Ricaño de Nava encabezó a un grupo de ciudadanos inconformes por la inseguridad en el país. Al año siguiente, 1998, se constituyó México Unido Contra la Delincuencia A.C., como un grupo que servía para acompañar a víctimas de la inseguridad. De igual modo, se constituyeron los programas de *Atención y Orientación a Víctimas y Exigencia y Vinculación* con Autoridades, entre los años de1999 al 2003.

En el año 2004 se convoca a la marcha *Rescatemos México* donde más de un millón de mexicanos demandamos seguridad, fue la emblemática marcha de blanco. Al año siguiente, surge el *Programa de Cultura de la Legalidad* con el cual se promueve la formación ciudadana en cultura de la legalidad, a través del trabajo con sociedad civil y autoridades, lo cual buscaba facilitar el proceso para que diversos líderes sociales pudieran impulsarla desde sus ámbitos de influencia. Los sectores a los cuales se buscó influenciar fueron el Público, Privado, Escolar y Asociaciones Religiosas.

Hacia 2010 se inicia la implementación de talleres de Cultura de la Legalidad en el servicio público y privado. Sin embargo, es hasta 2011 que tiene mayor relevancia el proceso de formación en Cultura de la Legalidad debido a su fondeo a través del Plan Mérida.

Finalmente, el objetivo del taller es que los participantes adquieran conocimientos, modifiquen actitudes y desarrollen habilidades, con el fin de propiciar su participación voluntaria en la promoción de la Cultura de la Legalidad y el fortalecimiento del Estado democrático de derecho dentro de su ámbito laboral, así como en los espacios de su vida cotidiana.





Presentación

4

Hasta hace poco tiempo era común la idea de que dando una "mordida" o "aflojando una lana" se ahorraban los engorrosos trámites casi para cualquier gestión que uno fuera o se viera obligado a llevar a cabo: sacar la licencia de conducir, abrir un negocio, evitar que se llevaran el automóvil al corralón, y una larga lista de etcéteras que cualquiera podrá, fácilmente, imaginar al recordar alguna circunstancia en la que le haya tocado vivir la ilegalidad de manera cercana.

Por otra parte, es relativamente reciente la preocupación por reconocer y medir los altos costos de la corrupción. Las cifras varían desde los 33 mil millones de pesos que calculaba Transparencia Mexicana en 2011 hasta los 45 mil millones que la Unidad Social de Empresarios de México calculaba para el mismo periodo de tiempo, por lo que el costo de la corrupción en cifras duras es poco claro. Aunque lo que sí es evidente, según cifras del Foro Económico Mundial (FEM), es que la corrupción le cuesta a México aproximadamente un 9% de su Producto Interno Bruto (PIB)¹. Asimismo, las empresas llegan a destinar hasta un 10% de sus ingresos en sobornos y la corrupción representa el segundo factor que les dificulta hacer negocios en México.²

Debido a los altos índices de corrupción mundial y nacional, se ha suscitado un interés considerable en medirla y por ello se han implementado estudios por parte de diversas organizaciones para conocer el impacto negativo que ésta ha tenido en las sociedades.

A partir de estos estudios, se ha observado que la posición de México, a nivel mundial, en materia de corrupción es vergonzosa pues siempre se le ubica en los últimos lugares de transparencia. Por ejemplo, de acuerdo a los resultados que arroja Transparencia Internacional (TI) México está posicionado en el lugar 100, de 183 países considerados en el Índice de Percepción de la Corrupción 2011. Asimismo, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) menciona que es el peor ubicado de sus miembros, pues se encuentra en el puesto 34 de la misma cantidad de integrantes.

Estas cifras muestran la problemática tan grave que ciudadanos, empresarios y autoridades nos hemos encargado de alimentar y adoptar como forma de vida, al grado de ser

_

¹ Como comparativo tenemos que de acuerdo a un reporte que se entregó a la cámara de diputados por parte de la organización no gubernamental *No Money Laundering* los grupos criminales en México obtienen ganancias anuales de aproximadamente el 5% del PIB. Sin mencionar que el dinero que se obtiene por la extracción de petróleo, de acuerdo al INEGI, alcanza el 8% del PIB.

² Esto de acuerdo a 12 mil encuestas realizadas a directivos empresariales en el Foro Económico Mundial del año 2010.



5



imperceptible a simple vista, sin tomar en cuenta el grave problema que esto representa para la economía nacional y familiar; por esta razón se han comenzado a buscar alternativas para erradicar esas costumbres que se han enraizado y que frenan el desarrollo y progreso de la economía nacional. De hecho, se ha considerado a México como el tercer país con más *sobornos*, sólo detrás de Rusia y China, reveló en noviembre pasado la organización no gubernamental (ONG) Transparencia Internacional. De lo anterior, tenemos que, de los 200 millones de actos de corrupción que comete el mexicano promedio, el costo aproximado de cada "mordida" es de \$165 pesos.³

Se podría pensar que el alto índice de corrupción que se presenta en México, comparado con otros países, puede causar el estancamiento del sector empresarial—como vimos más arriba las empresas dedican un 10% de sus ingresos en sobornos y es el segundo factor que frena la inversión en el país—pero, contradictoriamente, es justo al interior de las empresas donde a menudo se cometen los actos de ilegalidad que más impacto pueden tener, pues dañar el entorno laboral de los trabajadores.

-

³ Índice Nacional de Corrupción y Buen Gobierno en México 2011, Transparencia Internacional.





Sobre la investigación

6

La información del presente informe ha sido resultado de 32 talleres impartidos a la misma cantidad de centros de trabajo⁴, tanto del sector empresarial como del Sector Público, los cuales se impartieron desde el mes de mayo del año 2011 hasta junio del año 2012. Durante este periodo de tiempo se encuestó a 293 personas, 140 del Sector Público y 153 del Sector Privado. Los entrevistados eran personal que desarrollaban diversos cargos, desde altos

mandos hasta trabajadores de menor jerarquía y provenían de diferentes sectores (ver cuadro 1).

Durante estos talleres se buscó conocer cuál era la percepción que los trabajadores tienen sobre algunos aspectos de la Cultura de la Legalidad en su entorno laboral y conocer cuáles son los actos de ilegalidad que enfrentan más cotidianamente, en su trabajo, y que influyen en su productividad.

CUADRO1. PORCENTAJE DE				
ENTREVISTADOS POR SECTOR				
Servicios	23.5%			
Industria	11.3%			
Comercio	6.1%			
Sector Público	47.8%			
Asociación civil	11.3%			

El instrumento que se utilizó para lograr lo anterior buscó conocer la perspectiva de los trabajadores en cuanto qué tan factible era poner en práctica la Cultura de la Legalidad en su centro de trabajo, así como detectar las acciones que pretendían implementar, personal y laboralmente, en favor de la legalidad; así como los actos de ilegalidad a los que se han visto expuestos en su ambiente de trabajo.

Se recurrió al muestreo no probabilístico, porque permitió ahorrar tiempo y costos, y debido a que el cuestionario solamente se aplicó a personas que tomaban alguno de los dos talleres que se ofrecieron, de 18 y 32 horas. Por lo mismo, se escogió una muestra intencionada o de conveniencia, es decir, se tuvo acceso a sujetos que eran representativos, por sus características, para la investigación.

Debido a lo anterior se decidió que el tipo de estudio que se realizaría sería transversal, es decir que se observaría y aplicaría el instrumento solamente en una ocasión. La herramienta con la que se contó fue un cuestionario de 40 preguntas, las cuales eran abiertas, cerradas y con escalas de conformidad, que nos permitieron detectar algunas problemáticas que habían enfrentado en su vida laboral y personal, en torno a actos

⁴Los lugares en que se impartieron los talleres fueron en diversos estados de la república: Nuevo León, Distrito Federal, Estado de México, Chihuahua, Aguascalientes, Morelos, Sinaloa, Guanajuato y Jalisco.





ilegales. Asimismo, se conocieron algunas acciones que habían comenzado a instaurar en su vida a partir de que tomaron el taller y algunas que pretendían comenzar a realizar.

Para sistematizar los datos recopilados se recurrió al programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versión 20. Gracias a este programa se realizó la base de datos del cuestionario y se pudieron realizar los cruces estadísticos necesarios. Los resultados que se obtuvieron se presentaron a través de frecuencias, la presentación básica de resultados por número de casos y porcentajes, y un análisis bivariable en tablas de contingencia, las cuales permiten que se confronte una variable con otra y se observe la influencia que hay entre ellas, ya sean dos o más.

Lic. Jorge V. Mosqueira Pérez y Lic. Viviana Olga Noguez Camacho

Departamento de Investigación y Evaluación

México Unido Contra la Delincuencia, A.C.

7





Caracterización de la muestra

8

Uno de los principales retos que se enfrentaron al momento de brindar los talleres fue reconocer que el conocimiento que los asistentes tenían sobre el concepto de Cultura de la Legalidad no era demasiado profundo. A partir de ello se profundiza en el tema y reforzarlo en aquellas personas que previamente sabían qué era la Cultura de la Legalidad.

En este sentido, cuando se les cuestionó si conocían el concepto de Cultura de la Legalidad poco más de la mitad de los asistentes (54.6%) mencionó que ya conocía el concepto, mientras que el 42.7% expresó que no sabía qué era y sólo el 2.7% se limitó a no contestar.

Este conocimiento previo se puede explicar, principalmente, debido a que muchas de las personas que tomaron los talleres eran servidores públicos donde la temática de la Cultura de la Legalidad ha tenido una penetración mayor a la de otros sectores.

Aún así, se puede considerar que el conocimiento que tenían sobre lo que es la Cultura de la Legalidad era bajo, pues apenas poco más de la mitad de ellos habían escuchado sobre el concepto. Sin embargo, esto para nada significa que su vida esté llena de irregularidades e ilegalidad, pues, en general, son bastante conscientes de qué es correcto y que no lo es. Aún así, esto lo refieren a acciones más evidentes, robo, fraude, soborno, y no creen que algunas de sus acciones diarias tengan que ver con la ilegalidad. En este sentido el desconocimiento de alguna manera ayuda a justificar muchas de las acciones que llevamos a cabo y de las cuales no tenemos idea del impacto que tienen. Debido a esto, como veremos más adelante, el que se conozca la temática resulta tan importante para las personas que tomaron el taller.

Por otra parte, al hablar y profundizar sobre la Cultura de la Legalidad encontramos que lo que las personas tienen es más una noción sobre el concepto que un conocimiento profundo sobre a qué se refiere y cuáles son las características del mismo. En este sentido, como ya vimos únicamente poco más de la mitad habían escuchado hablar con anterioridad sobre la Cultura de la Legalidad, lo cual es, hasta cierto punto, preocupante pues el 48% de las personas que han asistido a los talleres trabajan en el Sector Público (ver gráfica 2), en el cual se supondría que la Cultura de la Legalidad es una de las constantes que benefician su desarrollo profesional.

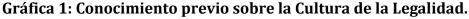
Ahora bien, el conocimiento o desconocimiento del concepto de Cultura de la Legalidad refiere un acercamiento a los comportamientos que ésta promueve, lo cual significa crear una consciencia sobre cometer actos ilegales o no hacerlo. La información recabada refiere

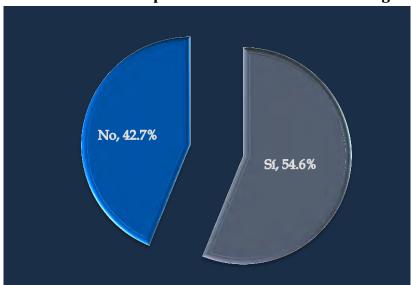




que las personas que violaban algunas normas, era debido a que no sabían que estaban haciendo algo incorrecto. De ahí que uno de los mayores impactos que tiene el taller en las personas sea una concientización sobre la importancia que tienen las acciones cotidianas de todas las personas y promueva valores que impactan directamente en el ámbito laboral, sin dejar de lado el personal, elementos que analizaremos más adelante.

9





FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

A lo largo de un año de talleres, entre 2011 y 2012, se registró la asistencia de 293 personas, de las cuales el 52% provenía del Sector Privado⁵, mientras que el 48% corresponde al Sector Público.

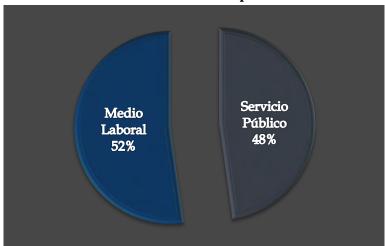
Como vemos casi hay paridad en cuanto a los porcentajes. Esto también representa un interés creciente, por parte del Sector Privado, de acercar la temática de la legalidad a sus trabajadores. Hay que señalar que el Sector Público ha buscado fortalecer los conocimientos de sus trabajadores en un afán de volverlos más honestos y comprometidos con sus labores.

⁵ Sector Privado engloba diversos sectores, industria, servicios, comercio y asociaciones civiles y los porcentajes representan a 153 asistentes del Sector Privado, y a 140 asistentes de Servicio Público.





Gráfica 2: Talleres impartidos.



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

De estos 293 asistentes, 6 de cada 10 (59%) eran del sexo masculino, mientras que 4 eran mujeres (40%).

NC(No contesta), 0.7%

Hombre, 59.0%

Gráfica 3: Sexo.

FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

De acuerdo a los datos obtenidos, el 24% de los asistentes ocupaban el puesto de *Gerentes o Jefes de Área*, mientras que el 21.2% indicó que ocupaba el puesto de *Supervisor o Coordinador*; asimismo, el 14% de los asistentes eran *Empleados no sindicalizados*, el 6.1% mencionó ser *Técnico Especializado*; el 5.8% ocupaban el puesto de *Asistentes y/o secretarias*. Se observó también la participación y asistencia de Directores Generales al

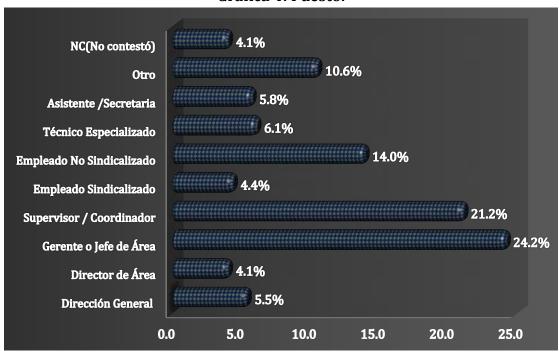




taller, pues el 5.5% de los asistentes ocupaban estos puestos; el 4.1% ocupaban el puesto de *Directores de Área* y el 4.4% de los asistentes eran *Empelados sindicalizados*. El 10.6% de los asistentes no pertenecían a ninguna de las categorías anteriores y finalmente 4.1% de los asistentes prefirieron omitir el puesto que ocupaban en su centro de trabajo.

11

Gráfica 4: Puesto.



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

Se puede percibir una concurrencia bastante heterogénea a los talleres, pero en la mayoría de los casos los asistentes tenían puestos gerenciales y de coordinación, lo que corresponde a puestos con mayores responsabilidades y más gente a su mando. En general, el que sean puestos de responsabilidad, los cuales implican tener autoridad frente a los demás, los que asisten al taller, busca no sólo concientizar la responsabilidad que tienen hacia ellos mismos sino también hacia sus colaboradores. Esto se debe a que los resultados nos sugieren que la Cultura de la Legalidad se implementa desde lo personal hasta las diferentes áreas donde se tenga control e influencia.

En cuanto a la escolaridad, poco más de la mitad de los asistentes (53%) indicó tener una formación escolar a nivel *universitario*, el 18% refirió estudios de *Posgrado*, mientras que el 12% se desarrolla laboralmente con *Carrera Técnica*; el 8% tenía estudios de *preparatoria/bachillerato*, el 5% manifestó tener *Diplomado* y el 3% restante expresó que tenía instrucción a nivel *secundaria*, mientras que los asistentes al taller con escolaridad *primaria*

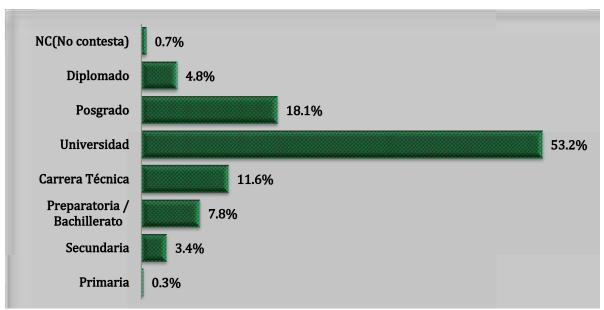




fueron la minoría con el 0.3%. Como podemos ver el nivel de escolaridad es bastante elevado, lo cual concuerda con los puestos de trabajo, ya que, al menos, el 74% tenían formación universitaria⁶ (ver gráfica 5), lo cual ejemplifica cómo el mercado laboral requiere cada vez más personas con altos grados de estudio.

12





FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

Cabe mencionar que de los asistentes al taller los puestos directivos ocuparon sólo el 9.6%, sin embargo, debido a la especialización que requieren las funciones que desempeñan estos puestos, se demandan personas con mayor grado de escolaridad, como universidad o posgrado.

Asimismo, tenemos que el 74% de las personas entrevistadas se encuentran en dicha categoría, por lo que la educación es un elemento fundamental para alcanzar los más elevados puestos de trabajo. Esto lo indica el hecho de que casi la mitad de los directores generales, exactamente el 44%, tienen estudios de posgrado; el 19% una especialización posterior al posgrado y el 37.5% contaban con estudios universitarios. De igual manera, el 67% de los directores de área tienen estudios universitarios y el 33% de posgrado.

El 32% de los asistentes tenían de *uno a 3 años* laborando en su centro de trabajo, el 29% refirió tener de *5 a 10 años* en el puesto que ocupa. En las categorías de *3 a 5 años* y *15 años*

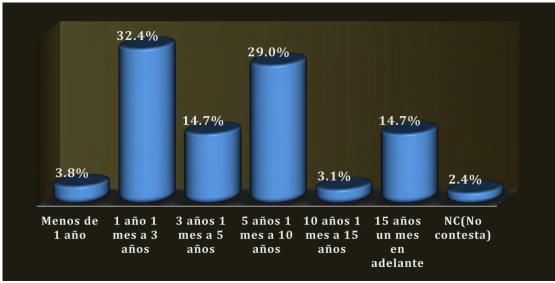
-

⁶ Este porcentaje se debe a que tanto los que mencionaron diplomado y posgrado tenían estudios previos de universidad.





en adelante el 14.7%; el 3.8% de los asistentes expresó tener *menos de un año* en su trabajo; finalmente, el 3.1% tenía una antigüedad de *10 a 15 años*.



Gráfica 6: Antigüedad.

FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

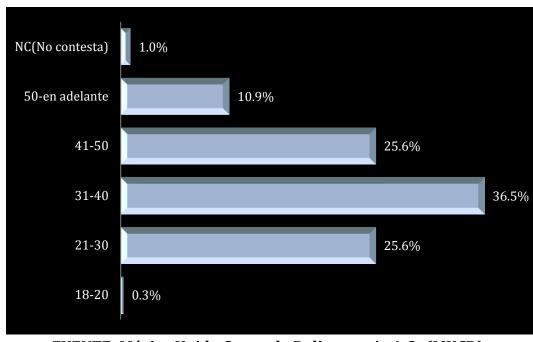
Ahora bien en cuanto a las edades tenemos que el 36.5% se encontraba en el rango de edad entre 31-40 años, el 25.6% se tenía entre 41-50 años y 21-30 años; mientras que sólo el 11% se situó en la categoría de 50 en adelante. El rango que menos número de asistentes tuvo fue el de 18-20 años (0.3%).

Esto nos indica que el grueso de la población que labora está entre los 30 y 40 años, que se puede entender como la edad más productiva de los individuos, a pesar de que se puede comenzar a laborar desde los 18 años y es justamente este rubro el que presenta menor población activa, debido también los puestos de trabajo de las personas que ocupan el taller a menudo requieren experiencia previa, que muy difícilmente tendrán las personas de estos rangos de edad.





Gráfica 7: Edad



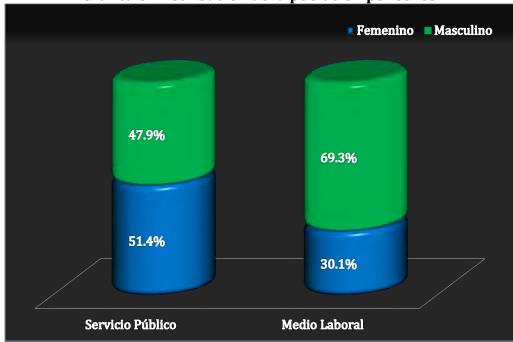
FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).





Sobre la aparente equidad de género

Gráfica 8: Distribución de la población por sexos.



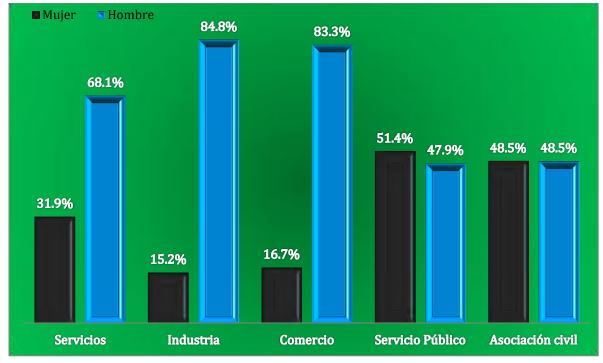
FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

La Cultura de la Legalidad en el sector empresarial muestra diversas aristas. Por un lado, tenemos que en nuestros talleres hubo una prevalencia de hombres (ver gráfica 3), sin embargo, ésta no parece tan evidente, pero al analizar los datos encontramos que las mayores diferencias se dan sobre todo en el sector de comercial (los hombres son el 83.3% y las mujeres únicamente el 16.7%), industria (en este rubro los hombres alcanzan el 84.8% contra el 16.7% de las mujeres) y servicios (donde las mujeres representan el 31.9%). De igual manera, la paridad en cuanto a género se encuentra en el Sector Público, donde el porcentaje de mujeres es del incluso fue levemente mayor, con 51.4%, y en las asociaciones civiles que tienen una paridad perfecta (ver gráfica 9).





Gráfica 9: Distribución de sexos por sector.



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

Ahora bien, no se trata únicamente de mencionar la disparidad que se da en determinados sectores laborales sino entender las consecuencias que esto trae consigo⁷. Asimismo, no solamente refiere que no hay una plena integración de las mujeres en el ámbito laboral,⁸ ya que a pesar de que actualmente la presencia femenina dentro de los espacios laborales es cada vez mayor, se puede observar que de los asistentes al taller la distribución en la ocupación de los puestos por sexo aún es desigual debido a que la mayor parte de las mujeres asistentes al taller (19%) se encuentran desempeñando labores como *supervisores o coordinadores* mientras que en esta misma categoría los hombres ocupan el 29%. El 18% de las mujeres asistentes también desempeñan labores como *empleado no sindicalizado* o bien como *gerente*, entretanto el 12% y 23% de los hombres, respectivamente, se situaron en estas mismas categorías. como se puede observar en la gráfica 10, el 7% de los asistentes hombres ocupan el cargo de *Director general* y el 3% de las mujeres ocupan este mismo puesto; en cambio, en la categoría *Director de área* el 6% de los que ocupan ese puesto eran hombres, a diferencia del 0.8% de las mujeres.

_

⁷ Según calcula el Banco Mundial si hubiera una paridad de género en los sectores empresariales la producción de los países se incrementaría entre el 3% y el 25%. Las pérdidas que se calculan por este motivo, según la Organización Internacional del Trabajo, están entre los 32.000 y 35.000 millones de euros.

⁸ Cuando la hay tienden a trabajar más tiempo que los hombres, pues también se encargan de las tareas del hogar. Por ejemplo, en el año 2009 el INEGI calculó que en promedio las mujeres trabajaban 25 horas más que los hombres por esta razón.



Director

de área

Dirección

general

Jefe de

departam

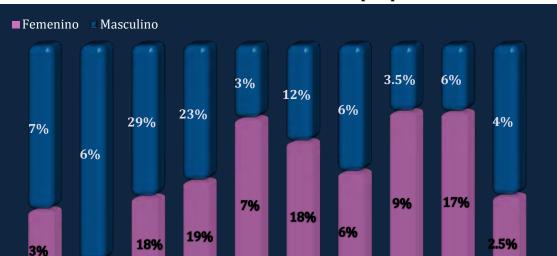
Supervisor/

Coordinador



Se encontró que la categoría en la que se observa una distribución perfectamente equitativa es en los asistentes que ostentan el puesto de *técnico especializado*, pues tanto hombres como mujeres representan el 6% del total de asistentes. Mientras tanto las actividades como *asistentes y/o secretarias*, representa el 17% de las mujeres que acudieron al taller y el 6% de esta categoría eran hombres. El 17% de las mujeres asistentes al taller refirieron que ninguna de las categorías anteriores eran las que desempeñaban, sino *otra*, lo mismo consideró solamente el 6% de los hombres asistentes.

17



Gráfica 10: Distribución de sexos por puesto.

FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

Sindicaliza- Sindicalizado

Empleado

Empleado No

Por lo tanto, y aunque esto sólo es una pequeña muestra que ha sido resultado de los estudios y talleres que ha hecho México Unido Contra la Delincuencia (MUCD). Parece justo decir que una de las formas en que se puede ejercer o fortalecer una Cultura de la Legalidad en el sector empresarial es abriendo mayores espacios de trabajo a las mujeres. Sin embargo, esto también significa abrirlos en áreas en que se puedan tomar decisiones, pues nuestros datos no sólo refieren que hay más hombres que mujeres sino que éstas ocupan puestos de menor responsabilidad.

Asistente/

Especiali- Secretaria

Otro

No contestó

Técnico





Vida personal

18

Ahora bien, al hablar de los cambios que se dan a partir de tener algún conocimiento sobre Cultura de la Legalidad encontramos que uno de los principales resultados que tienen la implementación de los talleres, tanto en el Sector Privado como en el Sector Público, es que al entrar en contacto con la Cultura de la Legalidad el impacto de ésta tiene que ver no solamente con beneficiar su entorno laboral sino que va más allá y les ayuda a desarrollar y promover valores que se encaminan también a sus responsabilidades ciudadanas.

Debido a lo mencionado es que para el 37%, prácticamente cuatro de cada diez personas, de quienes han tomado el taller creen que la principal consecuencia de la Cultura de la Legalidad es que *promueve valores que los convierten en mejores trabajadores y ciudadanos*. Sin embargo, también tiene impacto en otros puntos, por ejemplo, estimula *la reflexión de las acciones que realizan las personas en su vida diaria*, 23.5%; *instiga a actuar con ética y transparencia*, al 19% de las personas y un 10% se vio *estimulado para conocer sus derechos y obligaciones* (ver gráfica 11).

NC (No contesta)

Ayuda a reflexionar las acciones cotidianas

Instiga actuar con ética y transparencia para generar un cambio en mi país

Me enseña a no cometer actos de corrupción y a denunciar actos ilegales

Estimula a conocer mis derechosy obligaciones como ciudadano y empleado

Promueve valores que me convierte en un mejor trabajador-ciudadano.

3.1%

19.1%

6.8%

37.2%

Gráfica 11: Impacto de la Cultura de la Legalidad en tu vida personal y laboral.

FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).





Para lograr los cambios que refiere el párrafo anterior se recurre a realizar cambios o acciones que favorecen la legalidad. Las primeras acciones que implementan, las que dicen va haber incorporado, están enfocadas a características personales que tienen la ventaja de requerir un cierto nivel de compromiso con la Cultura de la Legalidad. Por esta razón el 38.6% comienzan por ser más tolerantes y honestos. En segundo lugar, 2 de cada 10 optan por empezar a conocer más a fondo sus derechos y respetar las leyes, 20.5% y el 17.4% dejan de comprar piratería y dar soborno a autoridades (ver gráfica 12).

NC (No contesta) 7.5% Transmito valores de la legalidad a mi familia 7.2% Ser un ciudadano participativo y denunciar actos ilegales 6.1% cuando soy testigo No compro piratería ni doy soborno a las autoridades 17.4% Soy honesto y tolerante 38.6% 2.7% Pago mis impuestos Conozco mis derechos y respeto las leyes 20.5%

Gráfica 12: Acciones incorporadas en la vida cotidiana

FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

Las categorías en las que se obtuvieron menores porcentajes, transmitir valores de legalidad a la familia y denunciar actos ilegales, con 7.2% y 6.1%, respectivamente, requieren un mayor compromiso y por esta razón no todos las realizan desde un primer momento. Debido a esto, esas son algunas de las acciones que se planean incorporar en un segundo momento. Por ejemplo, promover la cultura de la legalidad en la familia fue la que más alto porcentaje tuvo con el 20.8%; después tenemos, con 12.6%, conocer sus derechos y exigir que se cumplan las leyes; a diferencia de las primeras acciones, las ya incorporadas, no se trata únicamente de saber cuales son y respetarlos sino de exigir que se cumplan. Algunas de las acciones que planean incorporar involucran la esfera laboral, dejar de comprar piratería, ser más reflexivos y denunciar, esta última con el 10.9%, o sea que sólo 1 de cada 10 personas tiene como objetivo denunciar algún acto ilegal del que sea testigo (ver gráfica 13). Así que si bien conocer sus derechos, exigir que se cumplan las leyes y no tener





comportamientos deshonestos son grandes avances vemos que las personas siguen renuentes a incorporar la denuncia como un elemento fundamental de sus vidas.

11.6% NC (No contesta) 9.2% Reflexionar mis acciones 10.6% No compro piratería ni doy soborno a las autoridades 12.3% Ser honesto, asertivo y un mejor trabajador Aplicar la Cultura de la Legalidad y promoverla en mi 20.8% familia 8.2% Votar y ser más participativo en mi comunidad 3.8% Poner al día todos mis trámites y asuntos legales 10.9% Denunciar los actos ilícitos de los que sea testigo Conocer mis derechos y exigir que se cumplan las leyes 12.6% y reglamentos

Gráfica 13: Acciones por incorporar en la vida cotidiana

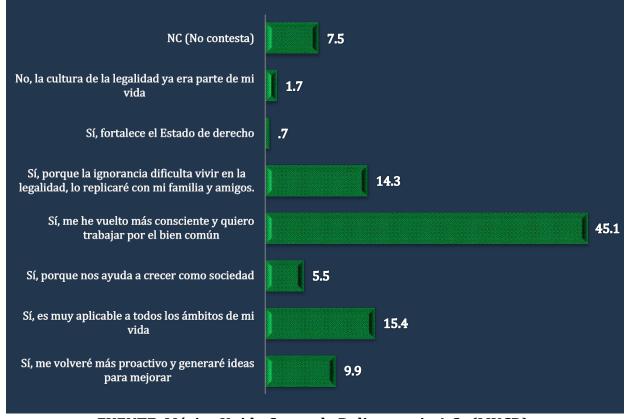
FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

Algo que queda claro es que las personas cambian su manera de pensar a partir de entrar en contacto con la Cultura de la Legalidad; hay que destacar que únicamente para el 1.7% de los entrevistados ésta ya formaba parte de su vida. Sin embargo, el principal cambio que tienen a partir de entrar en contacto con la Cultura de la Legalidad, al menos fue así para casi la mitad de las personas (45.1%), es que se *vuelven más conscientes*, tanto de sus acciones como de las consecuencias de las mismas, y es por eso que *buscan trabajar por el bien común* (ver gráfica 14) pues desde la esfera individual creen que se pueden lograr cambios. Esta idea les lleva al a pensar que la Cultura de la Legalidad *es aplicable en todos los ámbitos de su vida* (15.4%) y les hace querer *promoverla con su familia y amigos* (14.3%).





Gráfica 14: Hubo algún cambio en tu concepción de la Cultura de la Legalidad



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).



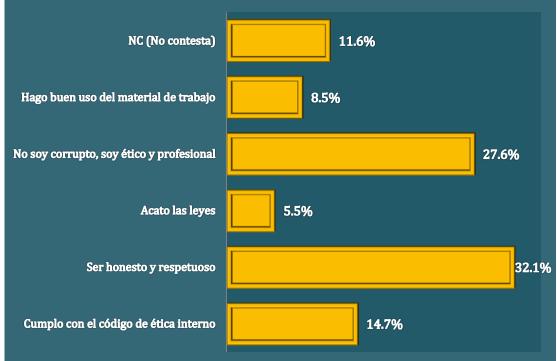


Vida laboral

22

De manera similar a lo que contemplamos al hablar sobre la vida personal tenemos que las acciones en el entorno laboral, antes de tener contacto y saber en qué consiste la Cultura de la Legalidad en sí, se dan en el marco de su vida cotidiana y a un nivel individual, lo cual supone que no hay una completa concientización del bienestar social general que trae consigo vivir en la legalidad. De ahí que las acciones que incorporan, en un principio, en su trabajo recaigan sobre todo en la arena personal como actuar con honestidad y respeto, el 32.1%, que un 14. 7% cumpla con el código de ética interno, y que en general se apeguen a las normas y actúen con ética y profesionalismo, el 27.6% (ver gráfica 15). En un primer momento no se genera una completa consciencia de que ellos pueden generar un cambio más profundo.

Gráfica 15: Acciones incorporadas en la vida laboral



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).





Para lograr que el taller tenga mejores resultados, es importante que los participantes propongan algunas acciones mediante las cuales podrán conseguir un cambio sustancial en su vida laboral a favor de la Cultura de la Legalidad, por esta razón el 34.5% de los asistentes se comprometieron a aplicar la Cultura de la Legalidad y promoverla en su trabajo con sus compañeros, el 15.4% propusieron ser más tolerantes, respetuosos y puntuales, asimismo el 11.6% se compromete a conocer el código de ética interno y difundirlo entre sus compañeros. El 6.8% se propone ser más asertivo mediante la mejora en la comunicación y para conseguir este mismo propósito y el 2.4% de los asistentes se compromete a trabajar en equipo. Debemos resaltar que en la vida laboral únicamente el 9.9% se comprometía a denunciar anomalías siempre que las observen, con el compromiso de mejorar la convivencia y el ambiente laboral, números prácticamente idénticos a los que se presentaban en la esfera de la vida personal, donde el porcentaje fue de 10.9%.

NC (No contesta) 19.5% Ser más asertivo y mejorar mi 6.8% comunicación Aplicar la Cultura de la Legalidad y 34.5% promoverla en mi trabajo con mis compañeros Conocer y difundir el código de 11.6% ética interno Ser más tolerante, respetuoso y puntual. Trabajar en equipo 2.4% Denunciar anomalías 9.9%

Gráfica 16: Acciones por incorporar en la vida laboral

FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

De alguna manera, las personas piensan que con que se cumplan las normas y no se afecte a otras personas todo está bien, mas todavía no hay una completa conciencia de la importancia que tiene denunciar las anomalías. Uno de los mayores éxitos que obtiene el





24

promover la Cultura de la Legalidad es que se combate el *efecto de onda*, en el que cada acción ilegal genera consecuencias de las cuales no siempre estamos conscientes. Paradójicamente, al conocer y aceptar la Cultura de la Legalidad como eje rector de sus vidas, las personas generan también un *efecto de onda positivo* en el cual dejan de lado las actitudes meramente individuales para dar paso a denunciar anomalías, aunque es en números muy bajos todavía y se debe de profundizar en ese aspecto. Hay que tomar en cuenta que no sólo consiste en denunciar la ilegalidad sino que el 34.5% de la gente mencionó que iban a promover la Cultura de la Legalidad en su área de trabajo, así mismo el 11.6% dijo que iba a conocer y difundir el código de ética interno (ver gráfica 16). A pesar de los cambios que se logran gracias a los talleres en las personas persiste la sensación de que sus acciones individuales poco pueden hacer para cambiar el panorama general. Por lo que sienten que el taller debe de darse a gente de mayor rango para que puedan generar cambios más amplios.





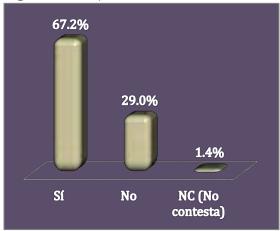
Códigos de comportamiento y sanciones: el desconocimiento en el entorno laboral

Al referirnos a ilegalidad dentro del entorno laboral, dado el desconocimiento previo que se tenía del concepto y la conciencia que se adquiere después del taller, se puede decir que obedece principalmente a dos factores: si la empresa cuenta con sanciones claras a las faltas que se cometen y si hay un conocimiento en cuanto a las normas de comportamiento.

En cuanto al primer punto las personas suelen ser en su mayoría conscientes de las sanciones que puede haber en su entorno laboral ante un comportamiento que se aleje de las normas que hay, al menos así lo expresó el 67.2% de las personas (ver gráfica 17).

Sin embargo, el porcentaje de personas que encuentra que las sanciones dentro de su entorno laboral son poco claras es de casi un 30%, lo cual contrasta con las personas que no conocen las normas de comportamiento, 20%. Esto significa que si bien casi todas las persona conocen las normas de comportamiento, un 79.9% (ver gráfica 18), de su trabajo hay un mayor porcentaje de personas que no saben cuáles son las consecuencias que tienen sus actos o al menos no creen que sean claras.

Gráfica 17: Claridad en sanciones en tu lugar de trabajo



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

Así, mucha de la confusión que existe en el entorno laboral de las personas tiene que ver con que no hay sanciones claras, por lo que desde su punto de vista conocer las normas de comportamiento de su trabajo se vuelve un ejercicio un tanto ocioso pues se sabe lo que no se debe hacer—o al menos se intuye y de ahí el porcentaje de personas que mencionan que en su trabajo actúan con ética, profesionalismo y cumplen con las normas internas (ver gráfica 16)— pero no qué sucedería si no las cumplen.

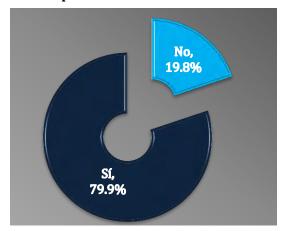




26

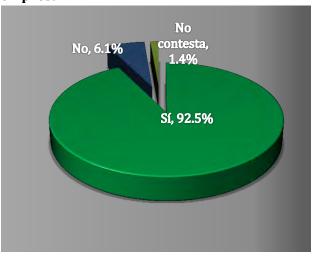
También hay que referir que cuando las personas hablan de su interés por leer las políticas del trabajo (ver gráfica 19) no necesariamente se refieren al código de conducta o normas de comportamiento de la empresa sino a contratos y diferentes documentos que su lugar de trabajo les hace llegar. Esto también se debe a que el entorno profesional pocas veces hace manifiesto o explícito y conmina a sus trabajadores a leer los códigos éticos que los rigen, si es que los tienen.

Gráfica 18: Conocimiento del código de comportamiento



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

Gráfica 19: Interés por leer políticas de la empresa



Una de las acciones a las que se comprometieron a realizar en su trabajo fue tratar de conocer el código de ética y difundirlo entre sus compañeros, aunque esta respuesta sólo representó el 11.6%; se observa que una parte importante de los asistentes al taller, conoce las políticas del lugar en el que laboran. Si nos referimos a los diferentes sectores que se analizaron (ver gráfica 20) a lo largo de un año encontramos algunas diferencias respecto a este punto.

FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

Así, la mayoría de los asistentes del sector *Comercio*, 9 de cada 10 de ellos (89%), tienen conocimiento de que en su centro laboral hay un código que regula el comportamiento, mientras que en las *Asociaciones Civiles* y el sector *Industrial* 8 de cada 10 (82%), en ambos casos, saben de la existencia de un código de normas de comportamiento; en el sector *Servicios* el 85.5% de





los asistentes están enterados sobre esto y finalmente 7 de cada 10 personas en el *Sector Público* (75%) refieren que saben que existe el código de comportamiento en su centro de trabajo.

En contraste, donde se deja más claro las normas es en el sector de comercio, en ese sector solamente el 11% ignora las normas de comportamiento. Los números favorables para el sector de comercio, en cuanto a cuáles son las normas de comportamiento, se explican cuando vemos que es en ese sector dónde menos claridad se tiene en cuanto a las sanciones (ver gráfica 21), dónde solamente un 66.7% piensa que los castigos al rompimiento de alguna norma es claro. Aquí, encontramos que tanto el Sector Público como el sector de industria han mostrado ineficacia en transmitir las normas de comportamiento. De igual modo, Sector Público, comercio y las asociaciones civiles han fallado al momento de explicitar las sanciones que traen consigo la violación de ciertas normas (ver gráfica 21).

Esto llama la atención proviniendo del Sector Público y comercio, dado que por la naturaleza de los mismos, sobre todo en el sector público, los reglamentos y sanciones deben estar explicitados desde un primer momento pues es parte de la cultura laboral que hay en ambos sectores, ya que uno atiende a sus clientes a los cuáles se les debe de dar un buen trato para asegurar la preferencia hacia la compañía y el otro atiende a los ciudadanos que recurren a medios institucionales para resolver la problemática que le aqueje.

Sobre todo llaman la atención los números que presentan las asociaciones civiles, donde sólo el 54.5% creen que hay claridad en las sanciones. En las asociaciones civiles los reglamentos y comportamientos parecen estar más bien implícitos y no registrados en algún reglamento claro. De ahí que la mitad de las personas que laboran en alguna asociación civil desconozcan las sanciones que pueden darse dentro de ellas.

27

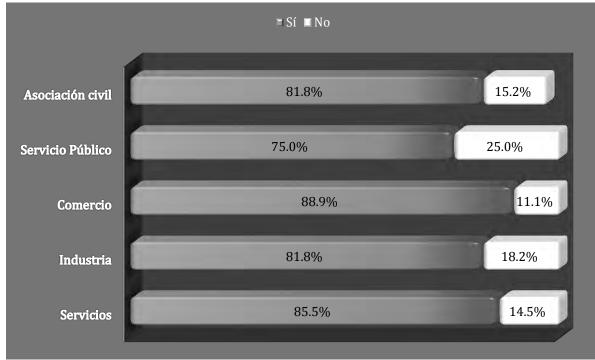


Servicios

Industria



Gráfica 20: Conocimiento de código de ética y/o comportamiento por sector



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

Sí No NS (No sabe) NC (No contesta)

5.8%

9.1%

33.3%

66.1%

93.4%

66.7%

64.3%

54.5%

Gráfica 21: Claridad en sanciones por sector

FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

Comercio

Asociación

civil

Servicio

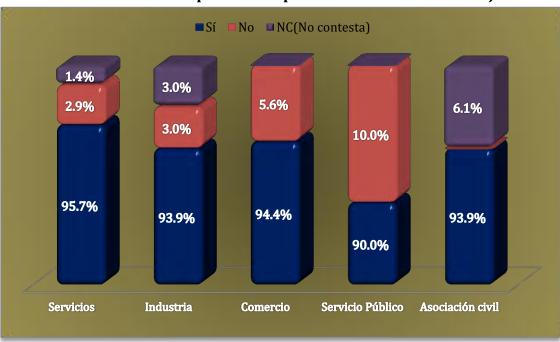
Público





Para lograr una inserción importante de la Cultura de la Legalidad al ámbito laboral, es importante enterarse qué tanto se interesan en conocer las normas que rigen el entorno en el que se desarrollan laboralmente; por esta razón al cuestionarles sobre el interés que tienen por enterarse de las políticas que tiene el centro de trabajo encontramos que: en el sector de *servicios* el 96% de los asistentes se interesan por conocer las políticas de su centro de trabajo, en el sector *comercio* el 94.4% de los asistentes están al tanto de las políticas que tiene su centro de trabajo, mientras que en el sector *industrial* y *asociaciones civiles* el 94% de los asistentes es consciente de las políticas que rigen su centro de trabajo. Finalmente, en el *Sector Público* el 90% de los asistentes se interesan por conocerlas (ver gráfica 22).

Sorprende el hecho de que el 10% de los asistentes de *Sector Público* no están interesados en leer las políticas del lugar donde trabajan, que comparado con el 6% en el sector *comercio* y el 3% en el sector *industria* y *servicios* es alto el porcentaje pero es menor que el porcentaje que representa el *Sector Público* pues es más grande el desinterés que se muestra por parte de este sector.



Gráfica 22: Interés por leer las políticas del centro de trabajo

FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).





Afectación del entorno laboral

30

El conocer las sanciones y normas es algo fundamental en el trabajo de las personas pues no solamente guía su conducta hacia la legalidad sino que promueve mejor ambiente de trabajo. En este sentido, al cuestionárseles cuál había sido un acto ilegal que hubiera afectado la armonía de sus labores, fuera el que fuera, la principal respuesta fue el incumplimiento de las normas internas, las cuales se expresan principalmente de dos maneras: desarrollar incorrectamente sus labores y que no se respetan los horarios, ya sean entradas, salidas o comidas. Esta situación afectó al 21.5% de los trabajadores que asistieron a los talleres que se impartieron; la segunda causa, que tenía que ver con la ilegalidad, recaía sobre los actos de corrupción o sobornos, con el 16.4%, al igual que el abuso de confianza y/o robo; el 15% expresó que había un mal manejo de recursos al interior del lugar de trabajo (ver gráfica 23).

Gráfica 23: Situaciones que afectaron el entorno laboral9 mal cumplimiento de trabajo)



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

⁹ La gráfica no contempla la respuesta NC (No Contestó).

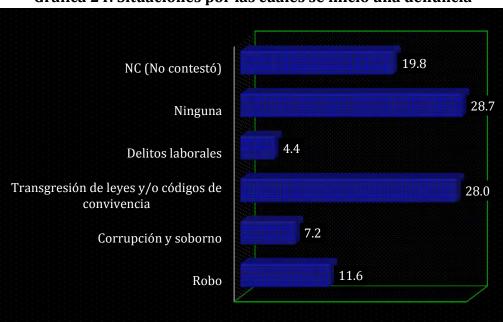


31



No sólo se trata de saber cuáles son algunas de las situaciones que hayan afectado su entorno laboral, también se profundizó en averiguar cuándo habían iniciado una denuncia por alguna situación irregular que hayan presenciado. Como lo notamos al hablar sobre acciones por incorporar en la vida personal y laboral, la denuncia no es frecuente entre las personas que tomaron el taller, así que es importante averiguar porqué razón lo han hecho. Por este motivo, se debe señalar—aunque debido a lo que ya se dijo más arriba no es de sorprender— el alto porcentaje, 28.7%, de personas que refieren que nunca han iniciado ninguna denuncia, lo cual nuevamente nos muestra lo poco arraigada que está, al menos en los resultados del presente estudio, la costumbre de denunciar. El 11.6% de las denuncias fue por robo; el 7.2% por corrupción y soborno, y el 4.4% por delitos laborales. Cabe destacar que hay dos resultados:

- 1) El alto porcentaje de *No contestó* nos refiere la renuencia de las personas para hablar respecto a estos temas.¹⁰
- 2) El 28% de las situaciones de ilegalidad que se denunciaron, en el contexto laboral, fueron transgresiones a códigos de buena convivencia. De ahí, la importancia que existe sobre generar espacios de convivencia en los cuales la Cultura de la Legalidad lleve a un trabajo más armonioso.



Gráfica 24: Situaciones por las cuales se inició una denuncia

FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

⁻

 $^{^{10}}$ Esto se confirmó con algunas pláticas informales que se tuvo con las personas que asistieron a alguno de los talleres de MUCD.





Si recordamos el apartado anterior sólo el 67% de las personas creen que en su trabajo hay sanciones claras que castigan los comportamientos ilegales o que van contra las normas de buena convivencia. Esto es de gran importancia pues el que haya claridad en las sanciones, y que éstas se ejecuten, fomenta que se denuncien los comportamientos inadecuados.

32

Por lo mismo, las circunstancias que permiten que la Cultura de la Legalidad genere cambios en los lugares de trabajo no consiste en crear políticas que penalicen cada falta sino que las sanciones sean claras y se cumplan, pero sobre todo en fomentar una convivencia más respetuosa entre los trabajadores. En este sentido, no significa que el 28.7% de esas personas no hayan presenciado a alguien que hubiera actuado fuera de las normas de su trabajo sino que no lo denunciaron.





Sector Privado y Sector Público

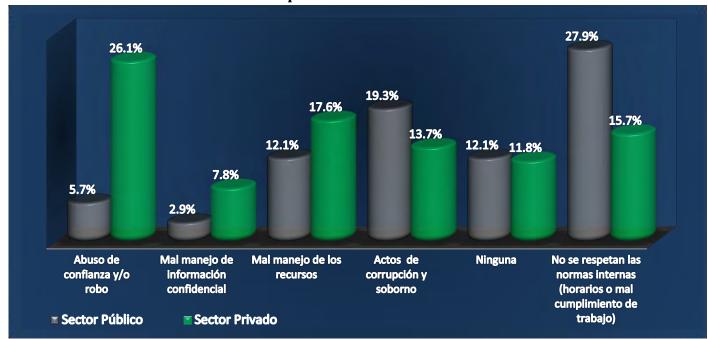
33

Como era de esperar, gracias a que es parte de su trabajo conocer las leyes y normas o al menos una mínima cantidad de ellas—aunque sea las referidas a su área laboral—, los servidores públicos tienen mejores porcentajes en el momento en que se habla de la Cultura de la Legalidad. El 61.4% de ellos sabe cuáles son algunas características de la misma, a

diferencia del 48.4% de las personas del Sector Privado (ver cuadro 2); aun así, debemos destacar que 4 de cada 10 servidores públicos no conocen de la misma, lo cual es preocupante pues parte de su trabajo es atender adecuadamente a la ciudadanía. Sin embargo, al analizar las respuestas de las personas del sector privado

Cuadro 2. Conocimiento sobre la Cultura de la Legalidad ¹¹					
	Sector Público	Sector Privado			
Sí	61.4%	48.4%			
No	35.0%	49.7%			

encontramos que 5 de cada 10 desconocen qué es la Cultura de la Legalidad y únicamente el 48% de ellos ha escuchado hablar de ella.



Gráfica 25: Situaciones que afectaron el entorno laboral¹²

FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

 $^{^{11}}$ Para el cuadro se obvió la respuesta *No Contestó* que en Servicio Público fue de 3.6% y en Sector Privado fue de 2%.

¹² No se toman en cuanta las respuesta de No Contestó.





Al analizar el comportamiento deshonesto de los trabajadores y cómo éste afecta el lugar de trabajo encontramos que sólo 1 de cada 10 personas no ha presenciado algún comportamiento ilegal que haya afectado su lugar de trabajo. Esto quiere decir que las 9 personas restantes se han visto afectados por acciones o comportamientos deshonestos por parte de sus compañeros de trabajo.

34

Una gran diferencia que se puede encontrar, entre Sector Público y Sector Privado, es que en el Sector Privado hay una mayor propensión a que las personas se vean afectadas por el abuso de confianza o el robo. Mientras que en el Sector Privado esta categoría alcanza el 26%, sólo afecto al 5.7% de los trabajadores del Sector Público. En cambio, los segundos se ven afectados en un 27.9% de los casos porque se hace mal el trabajo o no se cumplen los horarios y normas internas, esta cifra desciende casi a la mitad en el Sector Privado (ver cuadro 3).

Destaca que a pesar de que es en el Sector Público donde hay mayores posibilidades de entrar en contacto con actos de corrupción y la posibilidad de ser sobornado, los porcentajes no difieren tanto con los que se dan en el Sector Privado; en los primeros el 19.3% ha entrado en contacto con actos de corrupción y soborno; los trabajadores de Sector Privado alcanzaron un porcentaje del 13.7%. Esto quiere decir que 2 de cada 10 de los servidores públicos que han tomado los talleres de Cultura de la Legalidad han visto afectado su trabajo por alguna de estas razones.

Cuadro 3. Delitos que les han afectado

	Abuso de confianza y/o robo	Mal manejo de información confidencial	Mal manejo de recursos	Actos de corrupción y soborno	No se respetan normas internas	No Contesta
Sector Público	5.7%	7.8%	12.1%	19.3%	27.9%	19.3%
Sector Privado	26.1	2.9%	17.6%	13.7%	15.7%	7.2%

FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

En conclusión, la limitada o suficiente, según sea el caso, exposición a la temática y reflexión sobre la Cultura de la Legalidad influye en aquello que podríamos denominar los *males* a los que están expuestos, y de los cuales son testigos los trabajadores¹³; los cuales se diferencian claramente en diversos campos dependiendo del medio al que pertenezcan.

-

 $^{^{\}rm 13}$ Cabe recordar que el 61.4% de los servidores públicos conocían anteriormente de la Cultura de la Legalidad, a diferencia del 48.4% de las personas del Sector Privado.



35



Como ya se mencionó los mayores males que aquejan a las personas del sector público son sobornos y falta de respeto a las normas internas; si sumamos ambos rubros encontramos que estas son el 47.2% de las acciones deshonestas que refieren. En cierto modo, las acciones de los servidores públicos están enfocadas al exterior, al servicio que le brindan a la gente a la que atienden, ya que aunque el 27.9% de ellos menciona que los actos deshonestos de que han sido testigos incluye que no se respetan normas internas lo refieren sobre todo al mal cumplimiento de su trabajo, o sea brindar un mal servicio al público. Es de llamar la atención el alto porcentaje que tuvo la respuesta No contesta en el Sector Público, 19.3%. Esto se debe principalmente a que particularmente en este sector hay una especie de secrecía en cuanto al entorno, ya que las acciones que una persona realiza terminan afectando al resto de los trabajadores que desarrollan la misma actividad. De ahí, la razón por la cual los servidores públicos son más renuentes a proporcionar información sobre las faltas de sus colegas.¹⁴

El Sector Privado, a diferencia del Sector Público, está lleno de interacciones que generan más bien desconfianza al interior del grupo de trabajadores. Esto es claro cuando el acto ilegal más mencionado fue abuso de confianza y robo, con un 26.1%; a diferencia de lo que sucede en el sector público, donde hay una especie de *espíritu de cuerpo* y no hay tantas faltas a su interior. En segundo lugar, está el mal manejo de recursos de la empresa, con casi el 17.6%. Si juntamos los dos elementos anteriores con los actos de corrupción y soborno obtenemos que estos tres representan el 59.4% de los actos ilegales que mencionaron los trabajadores.

El tener contacto con lo que constituye la Cultura de la Legalidad tiene diversos impactos en las personas que asisten al taller. En el Sector Privado, especialmente, tiene impacto en la promoción de valores que les llevan a comprometerse más como ciudadanos y empleados, 47.1% (ver gráfica 26); esto quiere decir que casi la mitad de los que entraron en contacto con el tema de la Cultura de la Legalidad tomaron cierta consciencia de sus acciones y de la consecuencias que éstas tenían en diversas áreas de su vida. En cambio, para el sector público este punto no tuvo tanta importancia, aunque el porcentaje fue elevado, 26.4%, debido a que ellos tenían un mayor conocimiento previo del concepto de Cultura de la Legalidad (ver cuadro 2) que las personas que trabajan en el Sector Privado. De ahí, que el impacto que el taller de Cultura de la Legalidad tuviera en los servidores públicos se enfocara más en una reflexión de las acciones cotidianas en sus labores, 30%, ya que éstas tienen una incidencia más directa en su trato con las personas que atienen. Lo que queda claro es que después de haber conocido el concepto se dan cuenta que actuar con ética y en la esfera en que tienen influencia puede ser un generador de cambio para su entorno y el país, esto es así para el 17.6% de la gente de Sector Privado y para 20.7% de las personas del sector público (ver gráfica 26).

-

 $^{^{14}}$ Esto era confirmado al momento de tener pláticas con algunos trabajadores de servicio público.





Gráfica 26: Impacto de la Cultura de la Legalidad en su vida personal y laboral



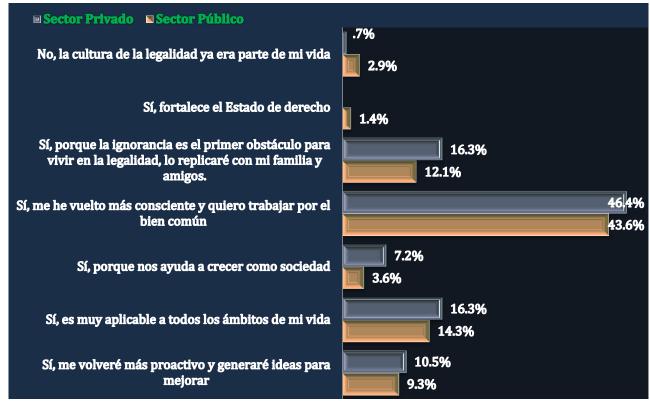
FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

Tratar de tener injerencia en la vida de las personas y convencerlas de la utilidad que tiene la Cultura de la Legalidad no sólo implica que se tomen acciones, personales y laborales, sino que las personas cambien en cuanto a las responsabilidades que adquieren para favorecerla. Pues no sólo significa que se acerquen al tema sino que también se comprometan con él. En este sentido hay prácticamente una paridad en cuanto a la responsabilidad que se impusieron las personas que participaron en los talleres. El 46.4%, del Sector Privado, y el 43.6%, del Sector Público, insistieron en trabajar por el bien común debido a la toma de consciencia resultante del taller. Esto quiere decir que al menos la mitad de las personas salieron convencidas de que el cambio se puede generar desde ellas y sus acciones. Esto se da gracias a que descubren que los cambios fácilmente se pueden implementar en todos los ámbitos de su vida, así lo expresaron el 16.3% de las personas del sector laboral y el 14.3% de los servidores públicos. De igual manera, encontramos que replicar lo visto en el taller les parece sumamente importante, sobre todo a las personas del Sector Privado—porque es para ellos para quienes significa una mayor novedad conocer temas sobre Cultura de la Legalidad— que tuvieron un porcentaje de 16.3%; en cambio los servidores públicos tuvieron el 12% en esta categoría.





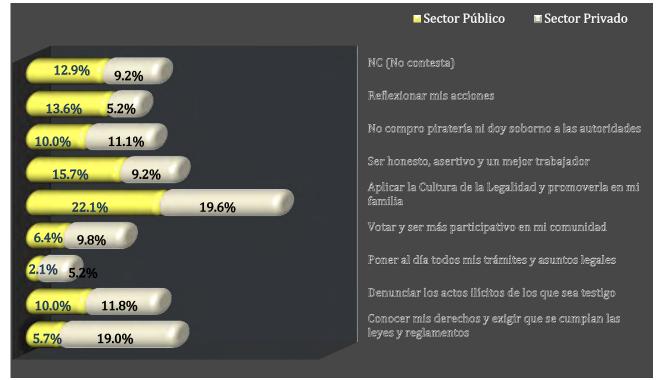
Gráfica 27: Cambio y responsabilidades adquiridas







Gráfica 28: Acciones por incorporar en su vida personal



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

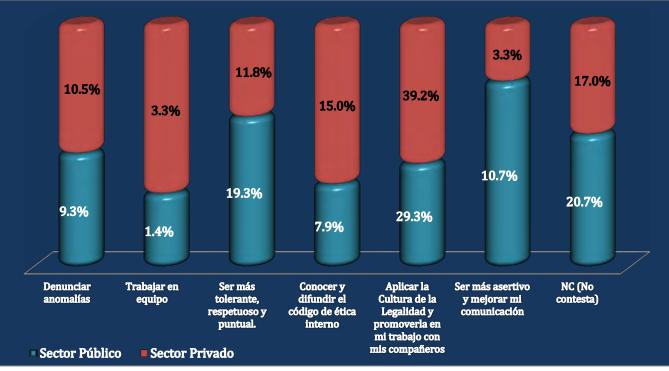
El que las acciones que más quieran implementar en su vida personal después del taller se refieran a promoverla en su familia, 19.6% para el Sector Privado y 22.1% para los servidores públicos (ver gráfica 28), refleja la intención que tienen de reproducir lo aprendido en el taller de Cultura de la Legalidad, sin embargo, tratan de hacerlo desde el ámbito más próximo a ellos, como la familia.

Las personas del Sector Privado también sienten una necesidad de acercarse y conocer sus derechos para exigir que se cumplan, esta respuesta tuvo el 19%. Cabe recordar que el conocimiento previo sobre Cultura de la Legalidad es menor en las personas del Sector Privado, al igual que su conocimiento sobre los derechos que tienen los ciudadanos, por lo que el taller impacta de esa manera o al menos los pone en una condición más favorable para que se interesen por conocer e investigar más a profundidad su condición de ciudadanos. Los porcentajes en cuanto a denunciar actos ilícitos son similares, por lo que tanto para un sector como para el otro la denuncia significa una toma de conciencia similar, aunque no tan importante como debería de ser; sobre todo, aunque sea mínimo hay una mejora mayor en este sentido en las personas del Sector Privado, 11.8% contra el 10% de Sector Público.

38







Gráfica 29: Acciones por incorporar en su vida laboral

FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

Es en las relaciones de compañerismo en el entorno laboral donde más llega a incidir el taller pues no sólo significa un acercamiento a la Cultura de la Legalidad sino que ésta se busca aplicar en su lugar de trabajo e implementarla con sus compañeros, al menos esto es así para 4 de cada 10 personas del Sector Privado y 3 de cada 10 del Sector Público (ver gráfica 29). La tolerancia y el respeto se vuelven factores clave para que esto suceda. Es en el plano laboral donde las personas planean implementar estas acciones (respeto y tolerancia), sobre todo los servidores públicos que lo mencionan el 19.3% de las ocasiones, a diferencia del 11.8% en el Sector Privado. De nueva cuenta, denunciar anomalías tiene porcentajes similares en ambos sectores, 10.5% en el sector privado y 9.3% en el público, y muy similares a las que resultaron en las acciones por incorporar en el ámbito personal (ver gráfica 28). Gracias a esto entendemos que aunque tuvo porcentajes relativamente bajos, la denuncia como una acción a incorporar fue consistente en las personas a las que impactó por medio de los talleres.





Cambios a partir de que conocen la Cultura de la Legalidad

40

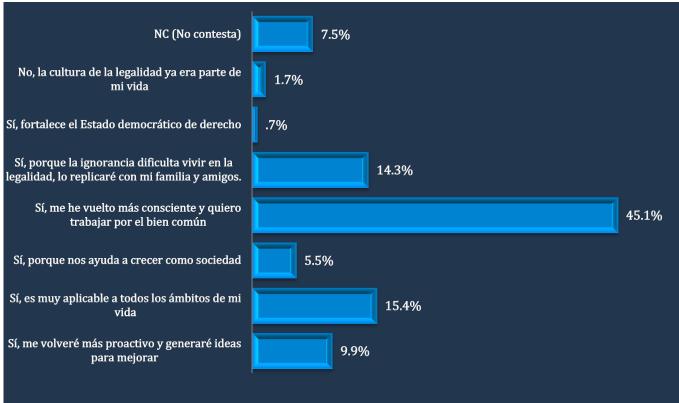
Ante el panorama que hemos visto se puede decir que uno de los mayores cambios que encuentran y que por ende les lleva a promover la Cultura de la Legalidad es una toma de consciencia en cuanto a cuáles son las consecuencias de los comportamientos ilegales o alejados de la norma. *Volverse más conscientes*, algo que ocurrió en el 45% de los casos, significa también buscar el bien común. Otro de los resultados que se han encontrado respecto a este punto es que las personas se dan cuenta que la Cultura de la Legalidad no es solamente un concepto abstracto; de hecho, el 15% sienten que un gran cambio entre la concepción que tenían anteriormente y la nueva es que *descubren que es aplicable en todos los ámbitos de la vida* (ver gráfica 30).

El hecho de darse cuenta que la legalidad tiene un eco en los diferentes ámbitos de la vida también está relacionado con la idea que tienen de la ignorancia. Se piensa que *la ignorancia dificulta vivir en la legalidad*, así lo expresó el 14.3%, por lo que vemos que hay o prevalece la idea de que la Cultura de la Legalidad, y las normas en general, se pueden romper porque se desconocen. Si junto con lo anterior tomamos en cuenta que menos del 1% son los que piensan que uno de los cambios que permite la Cultura de la Legalidad es fortalecer el Estado democrático de derecho y que únicamente para el 1.7% la Cultura de la Legalidad ya era parte de su vida encontramos la razón por la cual los cambios tienden a centralizarse en áreas cercanas en las cuales se tiene cierto control, como sus comportamientos inmediatos. Esta mezcla de elementos, desconfianza a las instituciones y a la aplicación de la ley, tienen como consecuencia que los factores fundamentales de impacto descansen en acciones que incluyen ser más reflexivo en cuanto a las acciones que se realizan y en promoverla con sus conocidos.





Gráfica 30: Cambio a partir de conocer la Cultura de la Legalidad



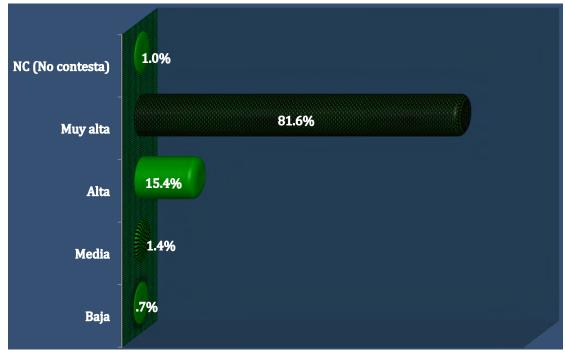
FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

Tomando en cuenta que las personas llegan a pensar que se cometen conductas ilegales por que se desconocen las normas o leyes, podemos resaltar que uno de los puntos más fuertes del taller, a decir de las personas que lo tomaron, es que *proporciona los conocimientos suficientes para apoyar la legalidad.* El 81.6% creen que estos conocimientos son *muy altos* y el 15.4% que son *altos*, lo cual significa que el 97% de las personas que tomaron el taller desarrollaron conocimientos altos o muy altos sobre la Cultura de la Legalidad (ver gráfica 31).





Gráfica 31: Cambio a partir de conocer la Cultura de la Legalidad



No sólo se trata de obtener conocimientos sobre la Cultura de la Legalidad sino que también han adquirido habilidades para defender la misma o al menos para expresar tácitamente su desacuerdo con situaciones que van contra las normas o leyes. Las habilidades obtenidas van entre muy altas, 68.6%, y altas, 23.5%. Uno de los principales éxitos de MUCD es acercar y facilitar el conocimiento de Cultura de la Legalidad, así proporcionar las habilidades para su posterior transmisión. En cambio, lo que más parece dificultársele a las personas es identificar estrategias claras para lograr lo anterior (ver cuadro 4).

¹⁵A pesar de que esto no buscó captarse en los cuestionarios varias entrevistas de seguimiento expresan que comunicación asertiva, pensamiento crítico y toma de decisiones son las tres principales habilidades que refieren haber adquirido en el taller. Sin embargo, también mencionan a partir del taller se les ha facilitado hablar en público y ahora son más capaces de argumentar las razones por la cuales algo es incorrecto, habilidad de la cual desconfiaban antes del taller.



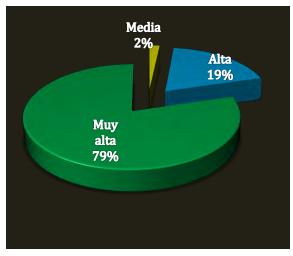


Cuadro 4: Elementos proporcionados por el taller

	Muy Baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta
Conocimiento para apoyar la		.7%	1.4%	15.4%	81.6%
Cultura de la Legalidad					
Habilidades para apoyar la Cultura	.3%	.7%	5.8%	23.5%	68.6%
de la Legalidad					
Identificar estrategias para	.3%		4.1%	27.6%	66.9%
promover la Cultura de la Legalidad					

Como consecuencia de concebir la ignorancia como uno de los elementos que impide vivir en la legalidad, ven en la transmisión de la Cultura de la Legalidad una de las formas mediante las cuales se combate el desconocimiento de las normas y leyes, por lo que ayuda a mejorar el entorno. La transmisión de la Cultura de la legalidad, tanto con la familia como con los amigos, es bastante elevada. El 79% refiere que la posibilidad de que replique lo aprendido con su familia es *muy alta*, al hablar de amigos la cifra es del 76.8% (ver gráficas 32 y 33).

Gráfica 32: Probabilidad de que promuevas la Cultura de la Legalidad con tu familia



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

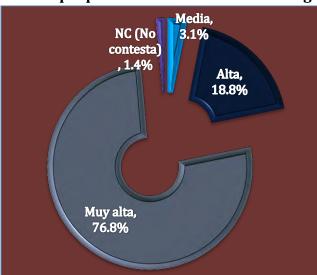
Así, la exposición a la Cultura de la Legalidad en el Sector Privado no se basa únicamente en el impacto y la mejora en cuanto al conocimiento sobre la legalidad y la desaprobación de las conductas ilegales sino en lograr que poco a poco busquen influir en su familia, amigos y entorno.

En el momento en que empiezan a conocer la Cultura de la Legalidad se observa una tendencia a buscar su transmisión.





Gráfica 33: Probabilidad de que promuevas la Cultura de la Legalidad con tus amigos



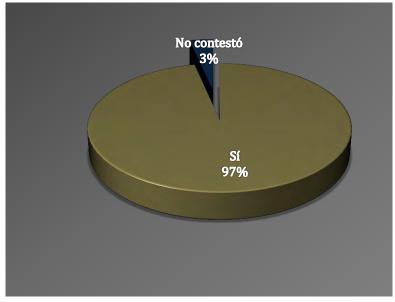
Dado que las personas ven en la transmisión del conocimiento de Cultura de la Legalidad uno de los principales factores para generar *reflexión y una mejor convivencia* es que prácticamente la totalidad de las personas recomendarían tomar el taller, en gran medida gracias a que en él se aprenden las razones para apoyar la Cultura de la Legalidad. La principal razón, con un 31.1%, por la cual creen que es importante acercarse a la Cultura de la Legalidad es porque piensan que *las personas lo deberían de conocer y esto les permitiría comprometerse* con la legalidad; también porque ésta te permite *reflexionar tus acciones*, con un 21.2%. El 15.7% piensa que todos deberían conocer la *Cultura de la Legalidad*. El que sólo el 5.8% crean que sus compañeros de trabajo deban tomar el taller para que conozcan *que es legal y que no*.

En el ámbito laboral, las principales ventajas que refiere el taller es que logra aumentar la denuncia de actos ilegales ocurridos en el centro de trabajo. Asimismo, el 11.6% de las personas se comprometían a conocer y difundir el código de ética interno, lo cual refiere que una de las primeras acciones se encamina a conocer y respetar las normas laborales que les rigen. Como resultado de lo anterior se comienza a crear un *efecto onda* en los centros de trabajo, lo cual se traduce en acciones que están encaminadas a buscar el bienestar de su entorno laboral, lo que conlleva a una mejor convivencia al interior, tanto con los trabajadores como con las normas y códigos que rigen el espacio laboral.





Gráfica 34: Recomendarías que otros compañeros de trabajo tomaran el taller



Gráfica 35: Razón por la cual deben conocer la Cultura de la Legalidad







Anexos

46

Además de los resultados que ya se presentaron en los párrafos anteriores el 8 y 9 de junio del 2012, México Unido Contra la Delincuencia se reunió con diferentes miembros de Organizaciones de la Sociedad Civil y Asociaciones Religiosas; 16 esta reunión se llevó a cabo en el estado de Aguascalientes y tuvo como finalidad conocer y caracterizar las necesidades de estos dos sectores. Dado lo anterior se realizó un estudio *no* probabilístico y se escogió una muestra intencionada o de conveniencia, ya que se tuvo acceso a sujetos representativos, por sus características, de cada sector. Debido a lo anterior se decidió que el tipo de estudio que se realizaría sería transversal, es decir se observaría y aplicaría el instrumento solamente en una ocasión. Los principales resultados se presentan en los siguientes dos anexos.

Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)

- En las Osc's lo que podemos encontrar es que hay una mayor distribución de las personas que acuden al curso, sobre todo en lo que respecta al puesto que ocupan dentro de la organización. Se observa que el 31% de los asistentes forman parte de la dirección general y el 25% de los asistentes eran directores de área (ver gráfica 36).
- Lo anterior es muestra de que las OSC's se caracterizan por contar con menos personal que en el Sector Privado, por ejemplo y este es un elemento importante que se debe considerar al impartir los cursos.

¹⁶ Debido a que ni las Osc´s ni las Asociaciones Religiosas eran parte inicial de la población que se pretendía estudiar, se utilizaron instrumentos distintos para poder estudiarlas. A pesar de que ya se habían dado talleres a Organizaciones de la Sociedad Civil, éstos estaban más enfocados en cómo se desarrollaba la Cultura de la Legalidad en su entorno laboral, razón por la cual se extendió el estudio con la intención de saber cómo incorporan la Cultura de la Legalidad en cualquier ámbito de sus vidas.





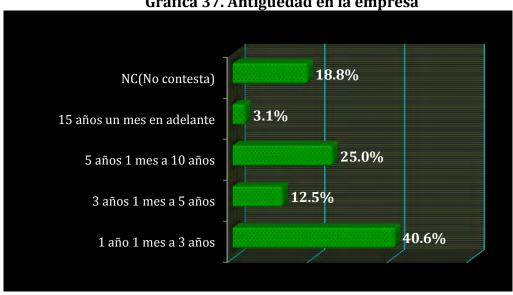




FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

El personal es relativamente nuevo, ya que el 40% lleva entre 1 año y un mes y 3 años (ver grafica 37).

Gráfica 37. Antigüedad en la empresa



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).





• En cuanto a la distribución de los asistentes, se observa una paridad pues encontramos que ligeramente hay más hombres que mujeres (ver grafica 38).

Masculino 52%

Femenino 48%

Gráfica 38. Sexo de los asistentes

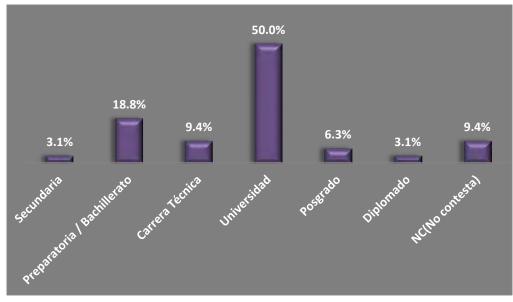
FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

 La mitad de los que asistieron tenían estudios universitarios, sólo una persona tenía estudios de secundaria, por lo que el nivel educacional promedio es de universidad (ver gráfica 39).



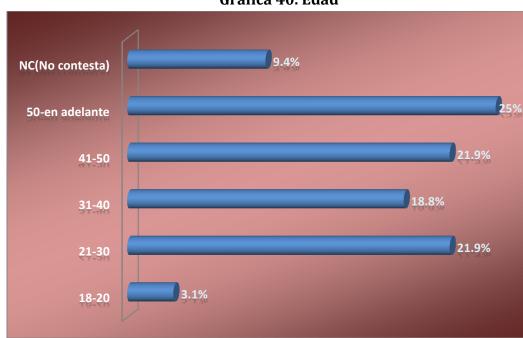


Gráfica 39. Escolaridad



• La media de edad es de 50 años en adelante, seguido de entre 41y 50 años, que tiene el 22% de los asistentes. Casi el 50% de las personas de los talleres de Osc's se encuentran en esos dos rangos de edad (ver gráfica 40). Cabe resaltar que el 22% tiene entre 21 y 30 años.

Gráfica 40. Edad

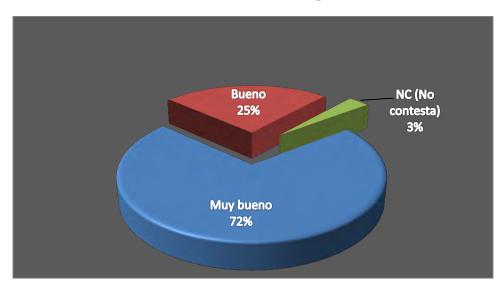






• El 72% de las personas consideraron que el taller era muy bueno y el 25% que simplemente era bueno (ver gráfica 41).

Gráfica 41. ¿Cuál es tu evaluación general sobre el Taller?



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

OBJETIVOS

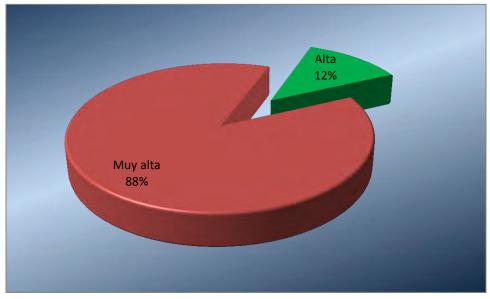
- Algunos de los comentarios expresan que el taller es bueno pero suele ser repetitivo.
- Tenía el conocimiento muy explícito.
- Hubo interrupciones continuas pero se pudo controlar
- Mi panorama se amplió.
- Fue muy satisfactorio saber que contamos con ayudas como este taller.

En general se han cumplido los objetivos del taller de una manera muy alta, es decir, con el 88% de la efectividad (ver gráfica 42).





Gráfica 42. ¿El taller cumplió su objetivo?



EXPECTATIVAS

• El 69% de los asistentes menciona que las cumplió, pero el 6% hizo saber que más o menos lo había logrado (ver gráfica 43).

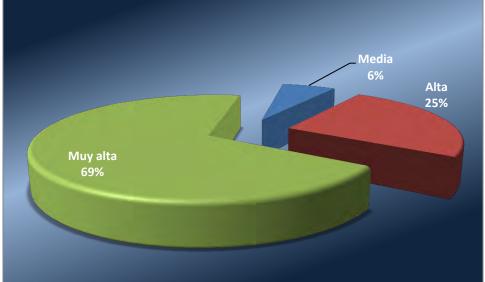
Algunos comentarios posteriores al taller que realizaron fueron los siguientes:

- 1. Tenía idea de que fuera diferente.
- 2. Quizá más tiempo de debate.
- 3. En mi caso surgieron esas expectativas.





Gráfica 43. ¿El taller cubrió tus expectativas iniciales?



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

HABILIDADES

• El 72% de las personas creen que el taller les sirvió para desarrollar habilidades suficientes para apoyar la CL. El 97% de las personas creen que el taller proporciona dichas habilidades (ver gráfica 44).

Algunos comentarios que realizaron los asistentes son los siguientes:

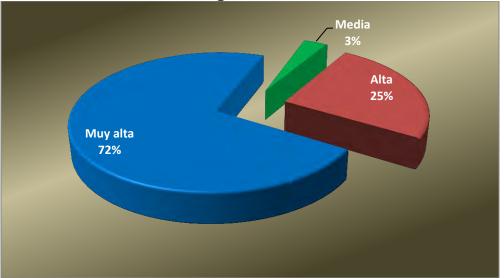
- 1. He comprendido de otras maneras más viables.
- 2. Reforzó mi interés por la cultura de la legalidad.
- 3. Yo desconocía de este tema, fue grato.
- 4. Promovía la participación.

52





Gráfica 44. ¿El taller te proporcionó habilidades para apoyar la Cultura de la Legalidad?

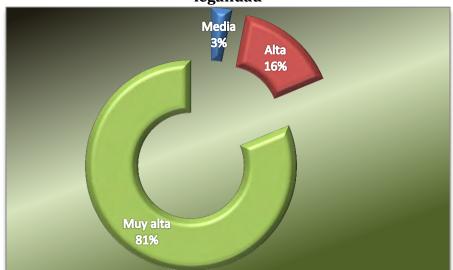


FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

ESTRATEGIA PARA PROMOVER LA CL

• El 97% de los asistentes piensa que el taller proporciona estrategias que ayudan a promover la CL (ver grafica 45), por lo que en este sentido las OSC's parecen aceptar esa parte del taller casi en su totalidad, la principal estrategia que adquirieron con la participación en el taller fueron, de acuerdo a sus palabras "Las básicas, y las recordé bien".

Gráfica 45. El taller te ayudó a identificar estrategias para promover la cultura de la legalidad



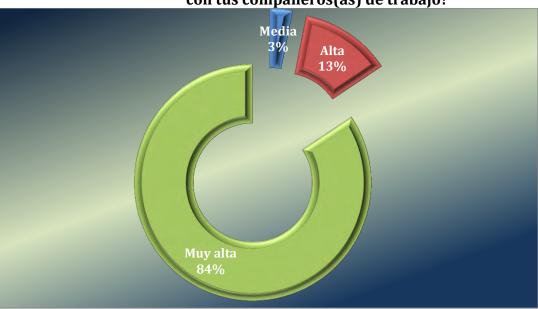




PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

- La promoción del taller o al menos de las temáticas que éste maneja tuvo gran aceptación (ver gráfica 46) pues esta fue muy alta (84%) y también fue alta (13%). Los comentarios más importantes que formularon a partir de lo anterior fueron:
 - 1. Claro, y formularé un comunicado.
 - 2. Sí, porque tú creas la cultura de granito en granito.

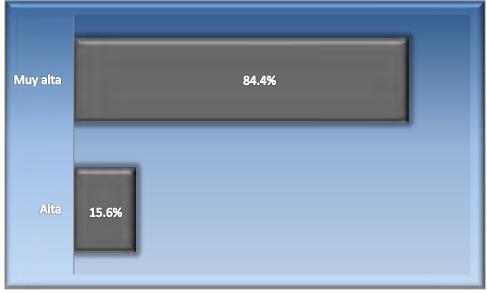
Gráfica 46. ¿El taller favoreció que promuevas la Cultura de la Legalidad con tus compañeros(as) de trabajo?







Gráfica 47. ¿Qué tan probable es que promuevas la Cultura de la Legalidad con la familia?



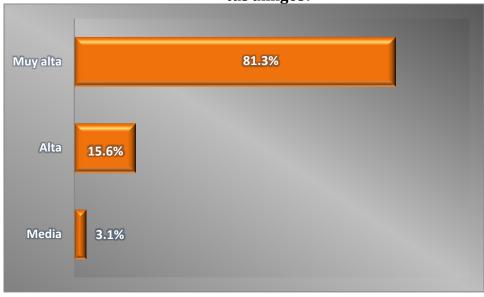
FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

- Los asistentes a los talleres de las OSC encontraban más fácil promover la CL con la familia (ver gráfica 47) que con amigos o en el trabajo, ya que en la familia el 84.4% creyeron que la posibilidad de promoverla en ese ambiente era muy alta.
- En cambio promoverla con los amigos mostró un porcentaje de solamente el 81.3% de muy alta y para el 3% era media la posibilidad de que esto ocurriera (ver gráfica 48).





Gráfica 48. ¿Qué tan probable es que promuevas la Cultura de la Legalidad con tus amigos?



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

Gráfica 49. ¿Razones por las cuales recomendarías el taller? NC (No contesta) 9.4% Porque la ignorancia es el primer obstáculo para vivir en la legalidad, todos deben 6.3% conocer la Cultura de la Legalidad Porque ayuda a reforzar conceptos y 15.6% promueve su transmisión Porque es muy práctico, útil, conciso y te 12.5% hace reflexionar Para que conozcan y reflexionen sobre la 40.6% Cultura de la Legalidad y se comprometan Porque aprenderán lo que es legal y lo que 15.6% es ilegal 0.0 5.0 10.0 15.0 20.0 25.0 30.0 35.0 40.0 45.0





• El 40% de los que tomaron el taller lo recomendarían porque consideran que la CL es un tema que debe de conocerse y porque ayuda a reflexionar sobre el mismo (ver gráfica 49). De ahí se privilegia el conocimiento que se debe de tener sobre lo que es legal o ilegal. Con el mismo porcentaje (15.6%) se encuentra que el taller refuerza conceptos y promueve la transmisión de la CL.

Gráfica 50. El contenido y los temas presentados durante el curso te parecen

Bueno
19%

Excelente
19%

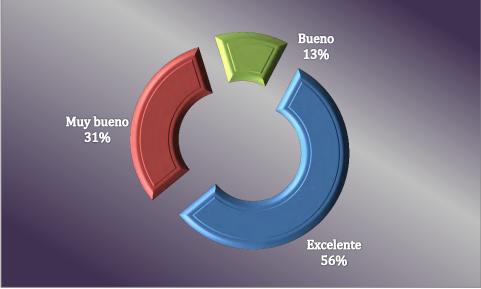
FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

• En general el contenido del taller tiene una buena aceptación para las personas de las OSC. Lo mínimo de calificación que se obtuvo fue *bueno* y el 19% lo consideró así (ver gráfica 50). El resto de las personas, el 81%, lo considero entre *muy bueno* y *excelente*.





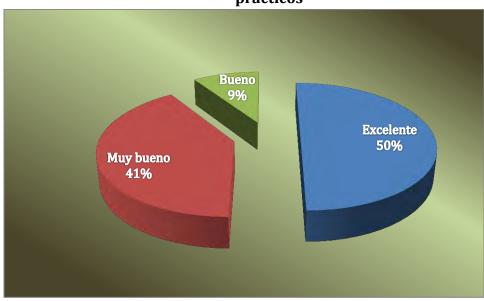
Gráfica 51. ¿El instructor(a) muestra dominio del tema desarrollado?



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

• En cuanto al desempeño del instructor y su dominio del tema la mayoría (87%) lo considera *excelente* y *muy bueno* (ver gráfica 51). En parte porque hace una buena relación entre la teoría y la práctica, así lo considero el 91% de los asistentes (ver gráfica 52).

Gráfica 52. ¿El instructor(a) realiza una relación teoría- práctica? Usa ejemplos prácticos

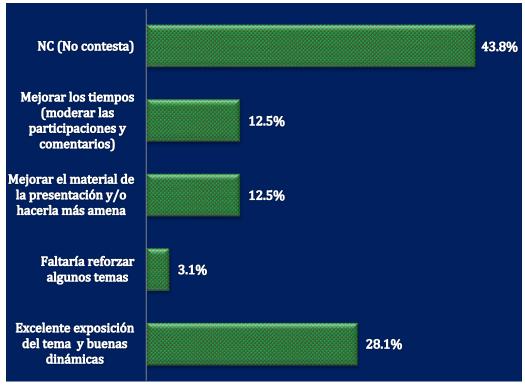


FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).





Gráfica 53. Observaciones del taller



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

• En cuanto a las observaciones del taller un gran porcentaje de los asistentes se limitó a contestar, pero a pesar de eso, las personas encuentran que hubo una buena exposición del tema y buenas dinámicas (ver gráfica 53). Aunque los consejos que más proporcionaron referían a mejorar la moderación de tiempos y comentarios pues se extendían o no trataban de algo distinto. Un 12.5% mencionaron la necesidad de mejorar la presentación y hacerla más amena.

59





Gráfica 54. ¿Te gustaría que se profundice más en algún tema?



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

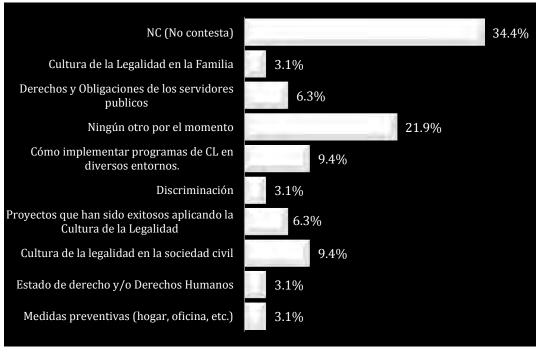
• Por esa misma razón el tema que les gustaría que se profundice más es cómo aterrizar los conceptos de que se habla en el taller. Esto se debe a que encuentran una dificultad en cómo los pueden aplicar en situaciones de la vida cotidiana.







Gráfica 55. ¿Te gustaría que se aborde algún otro tema?



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

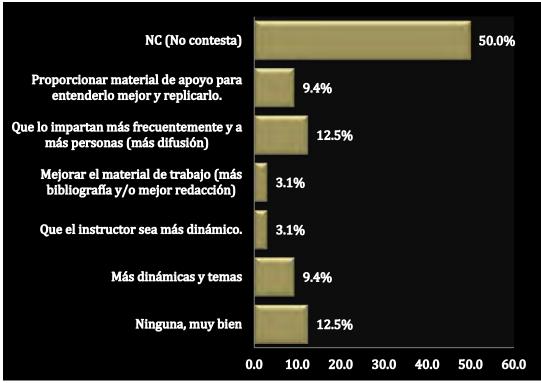
- Algunas de las temáticas que les gustaría que se aborden en el taller son:
 - 1. Cómo implementar programas de la CL en diversos entornos.
 - 2. Cultura de la legalidad en la sociedad civil.
 - 3. Discriminación.
 - 4. Proyectos exitosos de CL.







Gráfica 56. ¿Sugerencia para mejorar este taller?



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

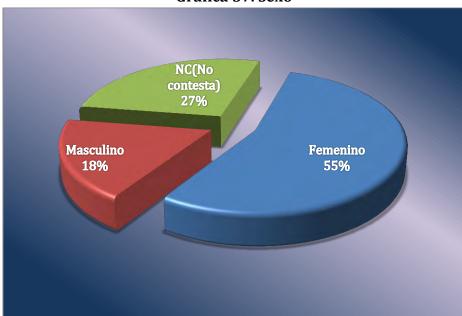
• Los que tomaron el taller tienen la impresión de que se necesita una mayor difusión sobre los talleres para que más gente asista a los mismos; de igual manera, creen que se debe de proporcionar material de apoyo para mejorar el conocimiento que se adquiere en el taller. Casi el 10% de las personas que tomaron el taller referían que le hacía falta más dinámicas y temas.





Asociaciones Religiosas

Gráfica 57. Sexo



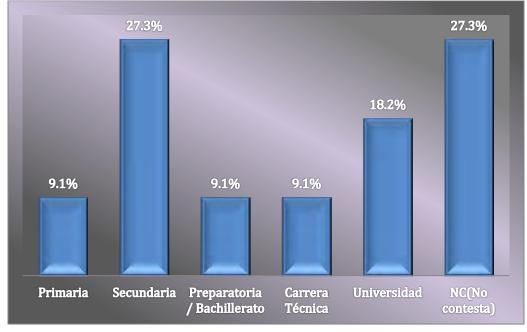
FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

• Una de las desventajas que presentó el taller a las asociaciones religiosas fue el alto porcentaje de NC; aun así la prevalencia de mujeres es importante.





Grafica 58. Escolaridad

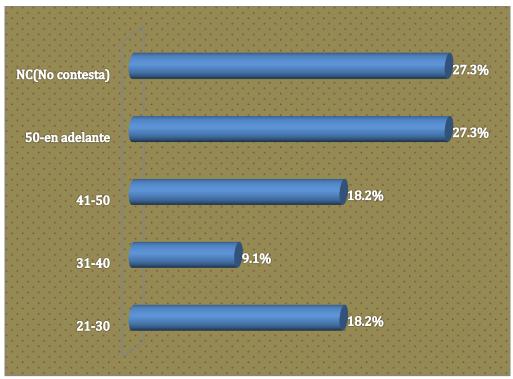


• A diferencia de las OSC's donde el nivel medio fue el de universidad, en las asociaciones religiosas fue secundaria, con el 27.3%, y en segundo lugar la universidad. La carrera técnica, bachillerato y primaria tuvieron los mismos porcentajes, aunque hay un amplio porcentaje de NC por lo que también es una explicación al sesgo de los datos.









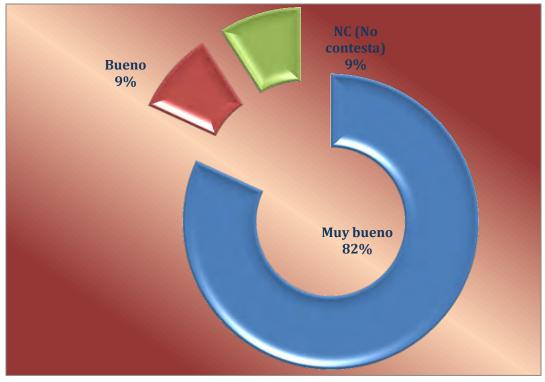
FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

• Hay un elevado número de NC pero al igual que en las OSC el mayor rango se encuentra en las personas que tiene de 50 años en adelante. Seguido por los rangos entre 41 y 50 y de 21 a 30.





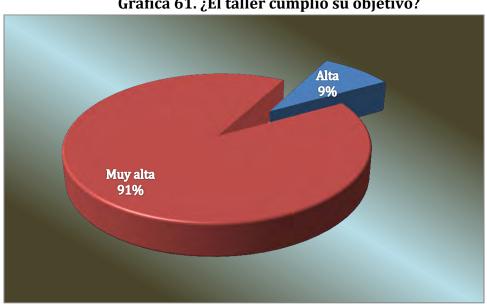
Grafica 60. Evaluación del taller



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

La evaluación del taller fue casi unánime y el 82% pensó que el taller era muy bueno y solamente el 9% considera que es bueno.

Grafica 61. ¿El taller cumplió su objetivo?



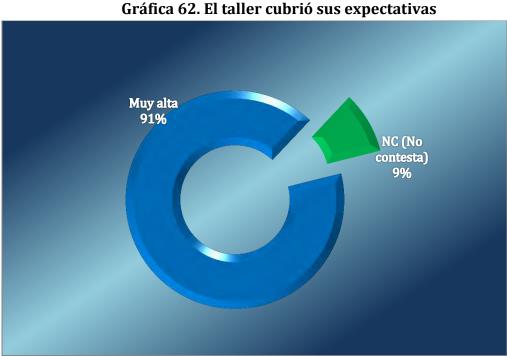




• Los objetivos que se han planteado en el taller se cumplieron en una gran proporción pues el 91% tienen una aceptación muy alta sobre esto. Esto se debe en gran medida a que cumplió todas las expectativas que se tenían del taller, la menos así fue para el 91% de los casos. Algunos de los comentarios vertidos nos refieren porque tuvo tanta aceptación.

Comentarios:

- 1. Despertó la conciencia de lo que es la Cultura de la Legalidad
- 2. Muchos ejemplos (bueno) dominio del tema.
- 3. Me sentí complacido.

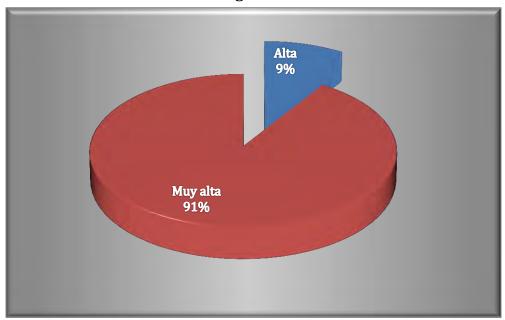


FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).





Grafica 63. El taller te proporcionó habilidades para apoyar la Cultura de la Legalidad



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

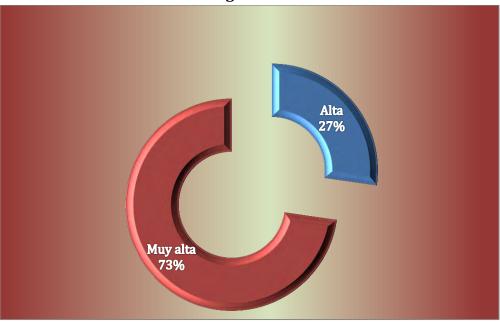
- Según lo expresado por las personas el taller sí proporciona las suficientes habilidades para que se apoye la CL. El 91% de ellos expresa eso por lo que el taller parece poder ser bastante aplicable para las AR tal y como está. Comentarios:
 - 1. Consejos.
 - 2. No me dio habilidades, pero sí las herramientas para desarrollarlos.
 - 3. Sí, las técnicas vivenciales aplicadas son de apoyo.
 - 4. Me hizo reflexionar sobre la importancia de esta promoción en todo mi entorno.







Gráfica 64. ¿El taller te ayudó a identificar estrategias para promover la cultura de la legalidad?

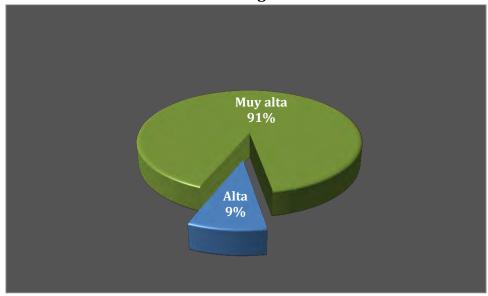


• A pesar de que el taller les proporciona habilidades para promover la CL el porcentaje que corresponde a la categoría *muy alto*, disminuyó al momento de preguntárseles si pudo identificar estrategias para promoverla. Bajó de 91% que decía muy alta, a un 73%, aun así hay una aceptación bastante alta en cuanto a este punto. De hecho algunos de los comentarios referían que una de las respuestas más importantes es que fue útil *para saber como actuar*.





Gráfica 65. ¿El taller te proporcionó conocimientos para apoyar la Cultura de la Legalidad?



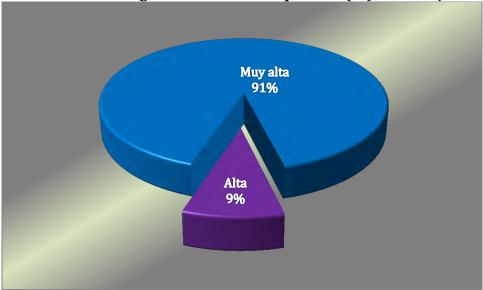
- Asimismo, los conocimientos que obtuvieron en el taller fueron más que suficientes y el 91% dijo que estos habían sido muy altos.
 Comentarios:
 - 1. Sí, y me enseñó que se puede aplicar en todo.
 - 2. Buen desarrollo de temas.





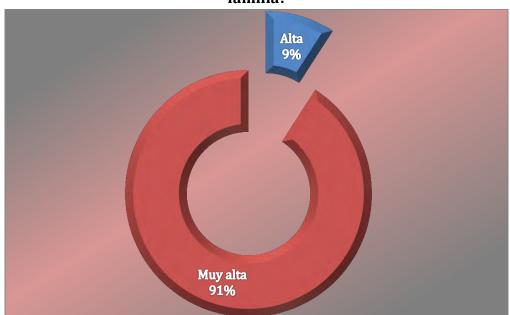


Gráfica 66. ¿El taller favoreció que tú promuevas la Cultura de la Legalidad con tus compañeros(as) de trabajo?



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

Grafica 67. ¿El taller favoreció que tú promuevas la Cultura de la Legalidad en tu familia?



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

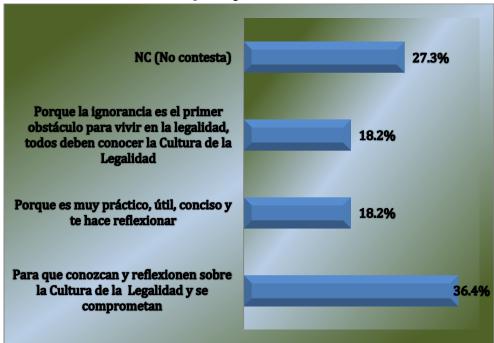
 Así, el taller presentó porcentajes similares al momento de promover la CL con la familia, el 91%. En cambio estos porcentajes alcanzaron un 100% cuando se trataba de promoverlo con amigos por lo que mostró mejores porcentajes en ese punto. El





principal comentario que se decía al hablar de porque favorecer la CL fue que se debía promover *porque todos formamos parte de la sociedad.*

Gráfica 68. ¿Por qué recomendarías el taller?



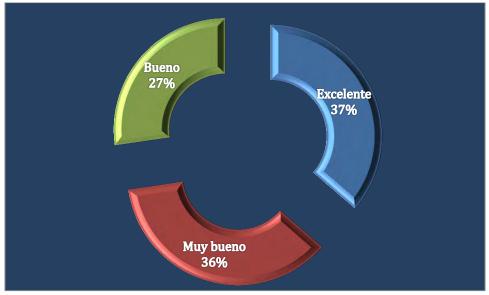
FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

• El taller también resultó bastante eficiente al momento de promover la CL en el lugar de trabajo, pues el 91% de las personas creyeron que había una posibilidad muy alta de que transmitieran lo que habían aprendido en el taller.





Gráfica 69. El material de apoyo te pareció:



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

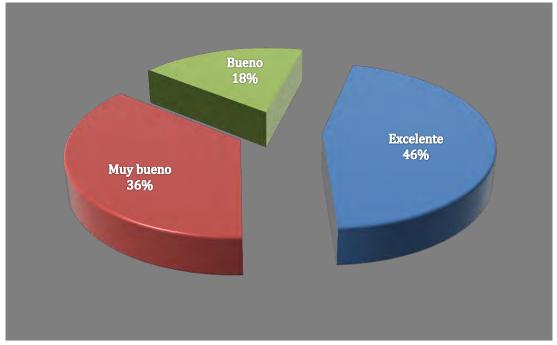
- Tuvo porcentajes algo disimiles pero en general lo encontraron entre muy bueno y excelente, que junto hacia el 73%. Parece que el material de apoyo tendrá que ser reformulado en algún momento sobre todo para las AR.
- Lo anterior obedece en cierto modo a que el contenido y los temas presentan una variación en las opiniones y aunque la mayoría piensan que éstas van entre muy bueno y excelente se debe reformular el contenido para que sea especial para los talleres.

73





Gráfica 70. El contenido y los temas presentados durante el curso te parecen:



Muy bueno 18% Excelente 82%

Gráfica 71. El desempeño del instructor fue:

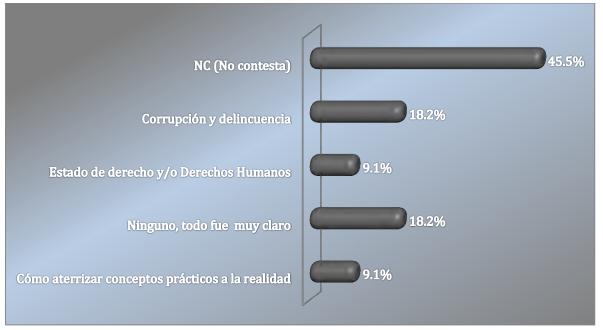
FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

En gran medida todo lo anterior se ve facilitado por el desempeño del instructor. A la mayoría de las personas del taller, 82%, calificaron el desempeño de éste como excelente.





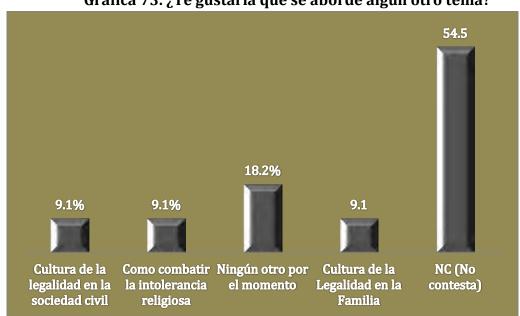
Gráfica 72. ¿Te gustaría que se profundizara más en algún tema?



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

• Debido a lo distribuido que estuvo el contenido del taller algunos de los temas que les gustaría que se trataran en el taller son sobre todo hablar más de la corrupción y delincuencia, 18%. Estado de derecho y Derechos humanos tuvo un 9.1%. Finalmente, el cómo llevar los conceptos a la realidad, o sea cómo aplicar el taller de manera más pragmática para ver los resultados tuvo también un 9.1%.

Gráfica 73. ¿Te gustaría que se aborde algún otro tema?







• Algunos de los temas que les gustaría que se aborden y que va de acuerdo a los intereses de las AR van desde como fomentar la CL en la sociedad civil y en la familia, además de cómo combatir la intolerancia religiosa (9.1%).

Gráfica 74. ¿Tienes alguna sugerencia para mejorar este taller?



FUENTE: México Unido Contra la Delincuencia A.C., (MUCD).

• Los asistentes al taller creen que el taller puede mejorar si hay mayor difusión y por ende llegar a más personas (18.2%). El 9.1% creen que se debe de mejorar el material de trabajo.





Referencias

77

- Camacho, Eduardo. "Cifra IP en \$1.5 billones costo de la corrupción" en El Universal, consultado el 22 de mayo 2012 en: http://www.eluniversal.com.mx/primera/39265.html
- Castellanos Herrera, Horacio "Entre indicadores te veas" en *Milenio* consultado el 20 de junio 2012 en: http://www.milenio.com/cdb/doc/impreso/9150331
- Micó, Josep Lluis "Más pobres por discriminar a la mujer" en La Vanguardia consultado 11 mayo 2012 en: http://www.lavanguardia.com/economia/20120410/54283978643/pobresdiscriminar-mujer.html
- Miranda, Juan Carlos. "El costo de la corrupción duplica ganancias del crimen organizado: CCE" en La Jornada, consultado el 22 de mayo de 2012 en: http://www.jornada.unam.mx/2012/04/17/economia/024n3eco
- Notimex "México lidera corrupción empresarial en AL: Kroll" en Vanguardia consultado el 20 de junio 2012 en: http://www.vanguardia.com.mx/mexicolideracorrupcionempresarialenalkroll-1304268.html
- Ordaz, David. "México, a la mitad en la corrupción mundial" en El economista consultado el 14 de junio de 2012 en: http://eleconomista.com.mx/sociedad/2011/03/18/mexico-mitad-corrupcion-mundial
- Ramos Rolando, Jorge Monroy y Ana Langner. "La peor corrupción esta en los estados" en *El economista* consultado el 15 de junio 2012 en: http://eleconomista.com.mx/sociedad/2011/12/02/peor-corrupcion-estados
- Reyna Quiroz, Julio. "El costo de la corrupción en México equivale a 9% del PIB, afirma el FEM" en La Jornada consultado el 23 de mayo 2012 en: http://www.jornada.unam.mx/2010/04/13/economia/023n2eco
- Saldaña, Ivette y Zenyazen Flores. "México, en lugar 89 en equidad de género" en Instituto de investigaciones económicas Universidad Nacional Autónoma de México consultado el 28 de mayo de 2012 en:
 http://biblioteca.iiec.unam.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=161 77&Itemid=146