

Miedo, enojo y denuncia

Antecedentes emocionales de la denuncia de actos de corrupción en organizaciones públicas

Fear, Anger and Reporting: Emotional Antecedents of Reporting Acts of Corruption in Public Organizations

Héctor Tirado Teodocio y Fernando Nieto Morales*

Resumen: Aún sabemos poco de los antecedentes psicoorganizacionales relacionados con la prevención de actos de corrupción en el gobierno. Este estudio empírico examina el impacto distintivo de dos emociones de valencia negativa, miedo y enojo, como catalizadores o inhibidores de la denuncia (*whistleblowing*) entre empleados públicos. Por medio de un estudio experimental con funcionarios de un gobierno local en México, mostramos que las personas que experimentan enojo son significativamente más propensas a denunciar actos de corrupción, en especial cuando se les expone a estímulos de alta intensidad. Por otro lado, el miedo intenso puede inhibir de manera poderosa la denuncia de irregularidades. Estos hallazgos proporcionan evidencia relevante del efecto de los estímulos emocionales en la denuncia de irregularidades en el contexto de una organización gubernamental. Con base en estos resultados, sugerimos que la gestión de las emociones podría ser una herramienta efectiva para mejorar los niveles de integridad en las burocracias públicas.

Palabras clave: corrupción, denuncia, *whistleblowing*, emociones, administración pública, experimentos.

Abstract: We still know little about the psycho-organizational antecedents related to the prevention of acts of corruption in government. This empirical study examines the distinctive impact of two emotions with negative valence, fear and anger, as catalysts or inhibitors of whistleblowing among public employees. Through an experimental study with local government officials in Mexico, we show that people who experience anger are significantly more likely to report acts of corruption, especially when exposed to high-intensity stimuli.

* **Héctor Tirado Teodocio** es especialista de Impacto en Anticorrupción y Gobierno Corporativo en el Pacto Global México, Naciones Unidas. Montes Urales 440, Lomas de Chapultepec, 11000, Ciudad de México. Tel: 55 1857 6550. Correo-e: hector.tirado@egresados.cide.edu. ORCID: 0000-0002-0930-6116. **Fernando Nieto Morales** es profesor-investigador en El Colegio de México. Carretera Picacho-Ajusco 20, Ampliación Fuentes del Pedregal, 14110, Ciudad de México. Tel: 5554493000. Correo-e: fnieto@colmex.mx. ORCID: 0000-0003-4130-2745.

Artículo recibido el 2 de mayo de 2022 y aceptado para su publicación el 26 de junio de 2023.

DOI: <https://doi.org/10.60583/gypp.v33i1.8187>

On the other hand, intense fear can powerfully inhibit whistleblowing. These findings provide relevant evidence of the impact of emotional cues on whistleblowing in the context of a government organization. Based on these results, we suggest that emotion management could be an effective tool to improve integrity levels in public bureaucracies.

Keywords: corruption, report, whistleblowing, emotions, public administration, experiments.

INTRODUCCIÓN

El *whistleblowing* o la denuncia de irregularidades y comportamientos indebidos en las organizaciones ha atraído a un número importante de estudiosos, especialmente debido a su potencial como herramienta de control de la corrupción (Transparencia Internacional, 2010; Jackson *et al.*, 2014). En términos de los antecedentes de la denuncia, algunos autores se han decantado por explicaciones ancladas en los atributos sociodemográficos de los denunciantes (Sims y Kennan, 1992; Chen, 2001), mientras que otros se han enfocado en aspectos jurídicos o regulatorios (Chiu, 2003; Park *et al.*, 2005), factores contextuales (Mesmer-Magnus y Viswesvaran, 2005), o en las características propias de la denuncia (Near y Miceli, 1996; Mesmer-Magnus y Viswesvaran, 2005).

A diferencia de estos estudios, nuestro propósito es examinar un tipo de antecedente hasta ahora poco explorado en la bibliografía especializada. El presente estudio se enfoca en uno de los determinantes psicológicos del comportamiento organizacional: las emociones. En particular, este estudio trata de la relación entre la propensión a denunciar y la activación de emociones. Nuestro objetivo es evaluar el efecto de “gatillos emocionales” concretos; esto es, estímulos que detonan emociones específicas entre los miembros de una organización (Bowes-Sperry y Leary-Kelly, 2005; Sekerka y Bagozzi, 2007; Smith-Crowe y Warren, 2014). Con base en la teoría de la inteligencia afectiva y la teoría de las tendencias de evaluación, este estudio ofrece evidencia de cómo gatillos emocionales relacionados con el enojo y el miedo pueden aumentar o reducir, dependiendo de la situación e intensidad del estímulo, la propensión de denuncia entre servidores públicos.

Como ya han discutido Tangney y Dearing (2002), las emociones humanas se relacionan con distintas funciones individuales y sociales y, concretamente, parece existir una relación entre las emociones, por un lado, y las actitudes y comportamientos éticos, por el otro. En este sentido, el *whistleblowing* es un fenómeno de particular interés, ya que este mecanismo “permite sonar la alarma en las primeras etapas del acto corrupto, incluso antes de que se haya causado algún daño” (Transparencia Internacional, 2010: 6). La denuncia interna puede

convertirse en un instrumento particularmente eficaz de prevención y detección de la corrupción administrativa y política, conflictos de intereses, delitos y otro tipo de irregularidades. El *whistleblowing*, además, tiene el potencial de desmotivar la participación en actos de corrupción al aumentar la percepción de vigilancia entre pares, acrecentar la probabilidad de castigo, así como reforzar normas organizacionales de disciplina y buen comportamiento (Miethe y Rothschild, 1994).

En este estudio presentamos una aproximación a los determinantes del *whistleblowing* con base en el rol que desempeñan las emociones. El argumento central es que la propensión a denunciar (*i.e.*, de convertirse en *whistleblower*) aumenta cuando los miembros de una organización experimentan enojo, y disminuye cuando experimentan miedo. Las emociones, en este argumento, pueden considerarse como vehículos de activación o inhibición de actitudes y conductas, dependiendo, en parte, de cómo se configure una situación específica. Con base en lo anterior, teorizamos y construimos hipótesis sobre el rol diferenciado que pueden desempeñar distintas emociones “con valencia negativa” en la probabilidad de denuncia. Finalmente, ponemos a prueba estas ideas en un estudio experimental implementado con funcionarios públicos del estado de Aguascalientes, durante la primera mitad de 2021.

Con este estudio contribuimos a la bibliografía sobre denuncia de actos de corrupción de tres maneras concretas. Primero, ofrecemos una explicación de la denuncia que no está anclada en los mecanismos jurídicos u organizacionales ya conocidos. De manera específica, nuestra aproximación al problema de la denuncia con base en gatillos emocionales se enfoca en entender si mecanismos psicoorganizacionales pueden activarse para mejorar los niveles de integridad de las organizaciones públicas. Segundo, la mayor parte de los estudios realizados sobre *whistleblowing* proviene del oeste de Europa, Estados Unidos y otros países desarrollados, en su mayoría anglosajones. Este estudio ofrece evidencia experimental recolectada entre servidores públicos de un estado perteneciente a un país con diferentes tradiciones administrativas en relación con la mayoría de los países anglosajones y en un contexto social de corrupción extendida (Morris y Blake, 2010). Estas circunstancias nos brindan la oportunidad de aportar nuevo conocimiento sobre los determinantes de la denuncia interna dentro de la administración pública, así como de los factores específicos que pueden condicionar el efecto de gatillos emocionales en entornos de alta corrupción. Por último, abonamos en la generación de conocimiento con potenciales aplicaciones prácticas en materia anticorrupción. Hasta ahora, poco se ha explorado si los “mensajes morales”, “los buenos ejemplos” o los “exhortos a favor de la honestidad” asociados con muchas

campañas y políticas de integridad en la administración pública son, de hecho, efectivos. Nuestro análisis puede arrojar luz sobre la utilidad de estos estímulos y mensajes a partir del estudio de mecanismos afectivos.

El resto de este artículo se estructura de la siguiente manera. Primero, establecemos el marco teórico sobre los mecanismos emocionales de la denuncia y, con ello, las hipótesis que se pondrán a prueba. Segundo, indicamos la metodología de investigación y la descripción de la encuesta experimental. Posteriormente, se presentan los resultados. La última sección concluye con una discusión sobre las implicaciones de los hallazgos y algunos derroteros para estudios futuros.

APROXIMACIÓN TEÓRICA

El *whistleblowing* se puede definir como “el acto de divulgar información de una organización pública o privada con el propósito de revelar casos de mala conducta profesional o violación de los procedimientos democráticos que son de peligro inmediato o incluso potencial para el interés público” (Santoro y Kumar, 2017: 669). Como tal, el *whistleblowing* es un fenómeno de interés académico, pero también fundamentalmente práctico y de política pública. Un conjunto amplio de estudios en distintas áreas, como salud, seguridad, derechos humanos, transparencia e integridad pública, enfatizan la importancia de fomentar prácticas de alerta y denuncia de irregularidades (Jackson *et al.*, 2014; Peters *et al.*, 2011; Gagnon y Perron, 2019; Transparencia Internacional, 2010; OCDE, 2017). Más aún, casos emblemáticos como el del sargento Joseph Darby (quien evidenció los casos de tortura a prisioneros en la prisión de Abu Ghraib), Edward Snowden (extrabajador de la CIA que reveló documentos clasificados sobre programas de vigilancia masiva llevados a cabo por agencias estadounidenses) o Hervé Falciani (quien denunció malversaciones y evasión fiscal en el banco HSBC) han llevado el tema al debate público global y han puesto en relieve su importancia tanto en el sector público y gubernamental, como en el privado.

En particular, el *whistleblowing* ha cobrado importancia como mecanismo anticorrupción. Por ejemplo, diversas convenciones internacionales reconocen el aporte de los mecanismos de denuncia interna para hacer frente al fenómeno de la corrupción. Entre estos destaca la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNODC, 2004), el Convenio Civil sobre la Corrupción del Consejo de Europa (Consejo de Europa, 1999b) y la Convención de Derecho Penal sobre la Corrupción (Consejo de Europa, 1999a). Además, distintas agencias internacionales han subrayado los potenciales aportes del *whistleblowing* para combatir la corrupción, dentro de los cuales destaca su ventaja temporal frente a las

investigaciones forenses y la posibilidad de controlar y prevenir el desarrollo de actos y redes de corrupción al reducir la propensión de los individuos a participar en estos (OCDE, 2011).

En términos más específicos, la relevancia del *whistleblowing* en el combate a la corrupción radica en su capacidad de ofrecer información y de crear alertas durante las diferentes etapas de un acto de corrupción: desde su gestación, al evidenciar su desarrollo; en la investigación, al proporcionar información de primera mano y, con ello, acrecentar la probabilidad de sanción; así como en su capacidad preventiva, al desmotivar la participación de funcionarios y ciudadanos en actos irregulares. No sobra recordar que uno de los principales retos para el control de la corrupción en el sector público es la dificultad de obtener información oportuna y fiable sobre las acciones y decisiones de los servidores públicos. En este sentido, un servidor público puede observar actos de corrupción de forma directa e inmediata y, por lo tanto, puede convertirse en un actor crucial para advertir y alertar antes, durante y después de que estos actos tengan lugar (Arellano *et al.*, 2012: 41).

El *whistleblowing* es un mecanismo que explota la información privilegiada a la que tienen acceso los miembros de una organización. Es decir, dado que los servidores públicos de una dependencia suelen tener más información de lo que sucede dentro de esta que los principales o los clientes (Villena y Villena, 2010), es más probable que puedan acceder a datos relevantes que expongan actos indebidos o ilegales. En este sentido, como mecanismo anticorrupción, la denuncia permite primeramente achicar asimetrías de información. Además, dado que la propensión de los individuos a participar en actos de corrupción puede pensarse como un acto racional que deriva de una función costo-beneficio, el *whistleblowing* también puede entenderse como un mecanismo preventivo, en tanto eleva la probabilidad de detección y sanción. La denuncia puede contribuir a generar incentivos extrínsecos (como la posibilidad de castigo) e intrínsecos (como una mayor honorabilidad y consideración por las normas) entre el funcionariado, lo que puede contribuir a reducir conductas corruptas o ilegales dentro y en el entorno de la organización (Campos, 2017).

Determinantes de la denuncia

Según Mesmer-Magnus y Viswesvaran (2005), hasta el momento existen cuatro modelos principales sobre los determinantes de la denuncia. Cada uno enfatiza aspectos concretos del fenómeno y, por ende, se enfoca en antecedentes y relaciones causales distintas. Estos modelos son: 1) el modelo de características de

los denunciantes, 2) el modelo del canal empleado para la denuncia, 3) el modelo contextual y 4) el modelo racional (Mesmer-Magnus y Viswesvaran, 2005).

Las investigaciones con base en el primer modelo parten del supuesto de que distintos atributos de las personas implican mayor o menor propensión hacia la denuncia. En general, estos estudios tienden a enfocarse en las características sociodemográficas de los *whistleblowers*. Empíricamente, este tipo de estudios tiende a ser correlacional y está enfocado en analizar la estructura de asociaciones entre la denuncia y atributos como la edad, sexo, nivel de educación y ocupación de los denunciantes. El supuesto que subyace a estas asociaciones es que diferentes perfiles de funcionarios son más o menos conducentes a la denuncia. No obstante, los resultados disponibles evidencian que la estructura de correlaciones entre características sociodemográficas y denuncia tiende a ser inconsistente. Además, factores socioculturales y organizacionales que median la relación entre atributos de las personas y la denuncia han sido señalados como omisiones importantes del modelo (Sims y Kennan, 1992; Near y Miceli, 1996). Una crítica importante es que no basta considerar los atributos de las personas, en tanto existen factores contextuales que inciden en el comportamiento ético de los individuos (Chen, 2001).

El modelo centrado en el canal de denuncia problematiza las condiciones regulatorias y organizacionales que dan cauce a la denuncia. Según Park y colaboradores (2005), en términos generales, es posible clasificar al *whistleblowing* en dos tipos: 1) interno, cuando la denuncia se realiza dentro de la jerarquía de la misma organización (por ejemplo, cuando un funcionario denuncia a un colega frente a un superior), o 2) externo, cuando el *whistleblower* recurre a algún actor externo como los medios de comunicación o una autoridad independiente. Algunos estudios señalan que generalmente es más probable que los denunciantes recurran a canales internos antes que externos (Chiu, 2003; Mesmer-Magnus y Viswesvaran, 2005). No obstante, como señalan Near y Miceli (1996) y Dworkin y Baucus (1998), en última instancia esa probabilidad está condicionada por la percepción de posibles represalias; es decir, los diferentes canales conllevan diferencias en reglas, pero también en posibles resultados y consecuencias adversas para el denunciante. En este sentido, el individuo elegirá el canal de denuncia que minimice la posibilidad de consecuencias negativas para sí mismo; esto es, optará por canales internos cuando haya poca o nula probabilidad de sufrir represalias y, viceversa, cuando la probabilidad sea mayor a un umbral, el denunciante tenderá a optar por canales externos.

El modelo contextual emplea una serie de elementos localizados en el entorno organizacional del denunciante y de la denuncia. Estos incluyen el clima y cul-

tura organizacionales, la posibilidad y severidad de las represalias, así como el posible apoyo o rechazo de los compañeros de trabajo, subordinados y superiores. Según Near y Miceli (1996) y Dworkin y Baucus (1998), uno de los elementos contextuales con mayor relevancia empírica es la naturaleza de las represalias. Estos estudios encuentran una relación significativa entre entornos más permisivos (*i.e.*, con menor probabilidad de represalias) y la posibilidad de denuncia. En este sentido, el apoyo real o percibido por parte de pares y superiores parece estar en estrecha relación con la probabilidad de recurrir a mecanismos de *whistleblowing* (Mesmer-Magnus y Viswesvaran, 2005). En la misma veta, Dungan y colaboradores (2015) encuentran que la decisión de denunciar está orientada por un dilema entre justicia y lealtad. Estos autores encontraron que, cuando la percepción de justicia aumenta, es más probable que los individuos hagan uso del *whistleblowing*, mientras que el aumento de lealtad trae consigo una disminución en la probabilidad de denuncia.

Por último, el modelo racional problematiza la denuncia como resultado de un cálculo instrumental. En particular, este grupo de investigaciones sugiere que la gravedad percibida de la infracción, los recursos y oportunidades disponibles para el infractor y el denunciante tienen implicaciones significativas en la decisión de denunciar o no (Near y Miceli, 1996; Mesmer-Magnus y Viswesvaran, 2005). El *whistleblowing* puede entenderse como producto de una función del riesgo para el individuo. Esta factoriza costos, como la probabilidad de represalias o el riesgo de ostracismo organizacional, al mismo tiempo que pondera beneficios esperados, como la probabilidad de premios, motivos altruistas o réditos morales, como “saberse honesto”. En este sentido, el modelo predice que altos costos asociados a la denuncia pueden disuadir a los potenciales denunciantes y, por ende, reducir la frecuencia de *whistleblowing*.

Los hallazgos empíricos de los estudios basados en los diferentes modelos han permitido construir una imagen cada vez más completa (y compleja) de los determinantes del *whistleblowing*. No obstante, como señalan Near y Miceli (1996), uno de los principales hallazgos transversales es la inexistencia de un perfil específico y uniforme de denunciante. Es decir, la evidencia apunta a que los *whistleblowers* no difieren significativamente de otros, al menos en lo que respecta a sus características personales. Parece que los *whistleblowers* no son personas inusuales o más éticas y que, más bien, el elemento clave es la situación a la que estos individuos se enfrentan (Near y Miceli, 1996: 515). En este sentido, parece que la denuncia, aun si está motivada por impulsos individuales, tiene un carácter eminentemente situacional.

Otro aspecto relevante es que varios determinantes parecen estar relacionados con, o están mediados por, aspectos psicológicos de los denunciantes. De ahí que, además de los aspectos sociales y organizacionales ligados a una situación dada, pueden existir elementos psicológicos que afectan la decisión de las personas de denunciar o no. En este sentido, Smith-Crowe y Warren (2014) establecen que el razonamiento moral se encuentra estrechamente ligado a percepciones, aspectos cognitivos, a la capacidad de afrontamiento (*coping*) de los individuos y a las emociones que estos experimentan. En otras palabras, estos puntos sugieren que la decisión de los individuos de denunciar irregularidades en su organización puede estar condicionada no solo por aspectos “racionales” concernientes a una situación, sino también por sentimientos, emociones y otros aspectos afectivos relacionados con un contexto dado.

Emociones en las organizaciones: el efecto del miedo y el enojo

Las emociones son un aspecto fundamental de la experiencia humana. Estas tienen un papel significativo en cómo percibimos, interpretamos y respondemos al mundo que nos rodea. Las emociones repercuten en la motivación, la toma de decisiones y el desempeño de las personas. En los entornos organizacionales, las emociones pueden influir en cómo nos comportamos, comunicamos e interactuamos con los demás.

Diversas investigaciones han problematizado la relación entre el comportamiento organizacional y las emociones (Tangney, 1991; Lebel, 2016). Algunos autores han recalcado la importancia de las emociones en los procesos de toma de decisión. Por ejemplo, Lerner y Keltner (2000; 2001) apoyados en Smith y Ellsworth (1985), propusieron la teoría de las tendencias de evaluación (*appraisal tendency theory*), la cual establece que las emociones intervienen en los procesos decisivos y, de manera específica, en las evaluaciones que los miembros de una organización realizan de una situación. Lerner y Keltner (2000) argumentan que las emociones activan la predisposición a evaluar estímulos futuros en referencia con una situación previa y con la emoción experimentada; es decir, las emociones tienen efecto en las evaluaciones situacionales y, por ende, pueden afectar la conducta.

Por su parte, Bohns y Flynn (2013) argumentan que ciertas emociones, en específico las emociones con valencia negativa,¹ pueden tener un efecto significativo

¹ La valencia se refiere a lo agradable o desagradable de un estímulo emocional (Kauschke *et al.*, 2019) y, por lo tanto, pueden clasificarse en dos grupos: 1) valencia positiva, que hace referencia a emociones que tienen un atractivo intrínseco, como alegría, felicidad o calma, y 2) valencia negativa, que se refiere a emociones que generan aversión a un objeto o evento, como enojo, miedo o tristeza (Frijda, 1986).

en la motivación y el comportamiento de los individuos. Los miembros de una organización tienden a experimentar emociones negativas cuando se ven entorpecidos, inhabilitados o cumplen de manera inadecuada sus responsabilidades (Tangney, 1991; Carver y Scheier, 1990). En este sentido, existen eventos o circunstancias dentro de las organizaciones que pueden afectar el desempeño de los individuos y también pueden activar respuestas emocionales concretas, como el enojo y el miedo.

El enojo y el miedo pertenecen al grupo de emociones básicas identificadas por Ekman y Friesen (1975). Las emociones básicas (o discretas) tienen relevancia para el comportamiento de las personas, ya que las preparan para tomar una acción determinada (Lebel, 2016). En este sentido, si bien tanto el miedo como el enojo pueden relacionarse con sentimientos de angustia, indignación e irritación, la diferencia sustancial entre estas emociones se encuentra en el efecto que generan en la conducta. De manera específica, el miedo surge cuando una persona se siente amenazada y se relaciona con un estado emocional que da pie a conductas adaptativas o defensivas dirigidas a escapar de la fuente del estímulo (Steimer, 2002). De ahí que las personas que experimentan miedo tienden a evitar situaciones agresivas o arriesgadas (Marcus *et al.*, 2019). Por su parte, el enojo está provocado por circunstancias no deseadas o dañinas, o por la frustración. El enojo se orienta a eliminar la causa generadora (Kuppens, 2009). Por ende, el enojo es identificado como una emoción ligada a un sentido de agencia y a la creencia de que se puede tomar control sobre una situación (Smith y Ellsworth, 1985).

Según la teoría de las tendencias de evaluación, los individuos que experimentan miedo en una situación específica tienden a tomar decisiones y hacer juicios pesimistas sobre eventos futuros; es decir, tienden a presentar mayor aversión al riesgo. En cambio, los individuos que experimentan enojo tienden a realizar juicios posteriores más optimistas y, por ende, tienden a presentar menor aversión al riesgo. Esto sucede porque el enojo tiende a generar sensaciones de certeza y control sobre la situación, mientras que el miedo está relacionado con incertidumbre, recelo y falta de control. Las primeras inducen a comportamientos activos e impulsivos; las segundas, a comportamientos aprensivos, retraídos y precavidos (Lerner y Keltner, 2001: 148).

Este vínculo entre emociones y comportamiento es interesante por al menos dos razones. Primero, porque además de los elementos y procesos racionales que dirigen y encuadran la acción, los aspectos afectivo-emocionales pueden tener una importante influencia en el comportamiento de las personas, sobre todo en

lo que respecta a decisiones éticas. De manera específica, existe evidencia de que el razonamiento moral puede comenzar con una emoción, y que las “emociones morales” pueden facilitar o entorpecer el razonamiento al enfatizar o nublar la diferencia entre opciones éticas y no éticas (Smith-Crowe y Warren, 2014: 1159). Segundo, el análisis del vínculo entre emociones y razonamiento moral es de particular interés para el estudio del *whistleblowing*. No solo porque señala un antecedente poco explorado, sino porque implica que la naturaleza situacional de la denuncia puede tener una dimensión emocional susceptible de intervención y no únicamente una dimensión cognitiva-racional (Trueba, 2009; Fonseca de Rocca y Prieto de Alizo, 2010) que subyace a los principales modelos sobre los determinantes de la denuncia (ver arriba).

Mecanismos emocionales de denuncia

Los elementos anteriores sugieren que uno de los factores que pueden influir en la decisión de los individuos de reportar o no una irregularidad en su organización es el miedo o enojo frente a una situación específica. Ambas emociones pueden surgir cuando las personas perciben algún tipo de amenaza en su entorno (Huddy *et al.*, 2002; Marcus *et al.*, 2019). En el contexto del *whistleblowing*, las amenazas se entienden como posibles represalias o riesgos, reales o percibidos, que los miembros de la organización enfrentan respecto a un canal de denuncia. En este sentido, Gundlach y colaboradores (2003), al igual que Henik (2008), encuentran que el miedo tiende a disminuir la propensión de los individuos a activar canales de denuncia.

Según la teoría de la inteligencia afectiva, los procesos de decisión están anclados en dos sistemas cognitivos. El primero, “sistema de disposición”, se centra en el hábito y la rutina. Cuando los actores operan guiados por este sistema pueden realizar tareas sin considerar conscientemente las implicaciones de su comportamiento. En particular, Marcus y sus colaboradores (2007: 247) establecen que, en muchas situaciones cotidianas, la rutina domina el comportamiento moral de los individuos porque es difícil pensar a profundidad cada decisión y, sobre todo, porque las personas tienden a ver sus creencias confirmadas por los estímulos del entorno. El segundo sistema, llamado “de vigilancia”, se activa cuando se presentan estímulos atípicos, desconocidos o disruptivos. El sistema de vigilancia es detonado por elementos inesperados que demandan mayor atención del individuo. Este sistema es importante porque habilita el aprendizaje y el razonamiento antes de tomar una decisión moral y asumir un curso de acción (Redlawsk *et al.*, 2007; Aguilar, 2013).

De manera general, la activación del sistema de disposición o de vigilancia depende fundamentalmente de los estímulos o “gatillos” emocionales que la situación específica genere para el individuo. Por lo general, el sistema de disposición es activado por emociones agradables, confirmatorias o con valencia positiva; esto es, sentimientos como la alegría o el orgullo, que a su vez transmiten información de que la respuesta habitual a una situación es apropiada o satisfactoria (Aguilar, 2013; Redlawsk *et al.*, 2007). En cambio, el sistema de vigilancia tiende a estar asociado con emociones negativas como el miedo o el enojo. Estas emociones a menudo se detonan por estímulos inesperados que pueden interpretarse como una amenaza (Aguilar, 2013).

Es importante anotar que la teoría de la inteligencia afectiva no predice que la activación del sistema de vigilancia cambiará determinadamente el comportamiento de los individuos. Más bien, al activarse el sistema de vigilancia, los individuos tenderán a hacer un razonamiento reflexivo de la situación cuyo eje es la incorporación de nueva información (Marcus *et al.*, 2007). De esta forma, los gatillos emocionales pueden afectar el comportamiento en un sentido probabilístico, antes que determinista (Barrett, 2006; Morrison y Milliken, 2000).

En suma, las emociones y, en particular, las “gatillos emocionales” son interesantes porque permiten examinar la probabilidad de que los funcionarios públicos recurran a mecanismos de *whistleblowing* debido a la activación emocional. Esto es así porque las emociones influyen decisivamente en los procesos cognitivos, actitudes y comportamientos de las personas. Además, sabemos que emociones específicas activan el sistema de vigilancia, influyen en la evaluación de una situación dada y, por ende, pueden afectar el juicio y el comportamiento morales. Con base en lo anterior, es posible suponer que aquellos individuos que experimentan enojo o miedo tenderán a activar sus sistemas de vigilancia. No obstante, dependiendo del gatillo emocional concreto (*i.e.*, enojo o miedo), la situación será encuadrada como una amenaza de alto o de bajo riesgo.

Estas relaciones son consistentes con hallazgos empíricos previos. Por ejemplo, las personas que experimentan miedo tienden a permanecer calladas frente a una situación de riesgo, ya que esta emoción genera respuestas defensivas e incluso de escape (Steimer, 2002; Debiec y LeDoux, 2004). En contraposición, hay estudios que identifican al enojo como una emoción que tiende a producir un sentido de agencia y, por lo tanto, puede motivar una acción en contra de los objetos que representan una amenaza para los individuos (Smith y Ellsworth, 1985; Prakash *et al.*, 2017). Según Gundlach y colaboradores (2003), Henik (2008), Lerner y Keltner (2000; 2001), y Marcus y colaboradores (2007), el miedo está vinculado

con juicios pesimistas y una mayor aversión al riesgo. En cambio, el enojo tiende a generar juicios más optimistas y, con ello, menor aversión al riesgo. Todo lo anterior se puede resumir en las siguientes hipótesis de trabajo:

H1 (enojo): Los sujetos expuestos a gatillos emocionales relacionados con el enojo tenderán, en promedio, a reportar mayores intenciones de denuncia de actos de corrupción.

H2 (miedo): Los sujetos expuestos a gatillos emocionales relacionados con el miedo tenderán, en promedio, a reportar menores intenciones de denuncia de actos de corrupción.

H3 (intensidad): El efecto medio en H1 y H2 será mayor para los sujetos expuestos a gatillos emocionales de mayor intensidad (subjetiva).

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Para poner a prueba las hipótesis de trabajo recurrimos a la técnica de encuesta experimental. En el contexto de la presente investigación, esta estrategia tiene tres ventajas específicas. Primero, permite generar inferencias causales (Roth, 1995; Gilens, 1996). Segundo, atiende el problema de la causalidad inversa al manipular la variable independiente de forma experimental. Finalmente, permite obtener resultados no sesgados a partir de la aleatorización y la generación de grupos estadísticamente comparables (*cf.* Green y Gerber, 2003).

Las encuestas experimentales se caracterizan por la “manipulación deliberada de la forma o ubicación de los elementos en un instrumento de encuesta, con el propósito de inferir cómo trabaja la opinión pública en el mundo real” (Gaines *et al.*, 2007: 4). En este caso, el objetivo fue detectar efectos atribuibles a la activación o inducción de emociones con valencia negativa (miedo y enojo) en la propensión de los servidores públicos a denunciar un hipotético acto de corrupción ocurrido en su entorno. Este último aspecto (de cercanía) es relevante, ya que, según Mesmer y colaboradores (2005), uno de los principales obstáculos para entender el fenómeno de *whistleblowing* radica en la posibilidad de simular costos percibidos. En este sentido, el instrumento no solo debe limitarse a una manipulación emocional genérica, sino que debe posibilitar una manipulación contextualizada que se acerque, en la medida de lo posible, a una situación subjetivamente significativa para los participantes.

Con base en estas premisas, el instrumento aplicado permitió obtener información sobre diferentes aspectos de los participantes, incluyendo sus características

sociodemográficas, personalidad y medidas de confianza institucional. También se incluyeron dos tratamientos experimentales y mediciones sobre (la intención de) denuncia e intensidad de la emoción percibida. Es relevante anotar que la asignación de los tratamientos se realizó en dos momentos. Entre cada uno se implementó una tarea de distracción, de modo que cada instancia pudiera tratarse como una observación independiente (Petty *et al.*, 1976; Graydon y Eysenck, 1989).

Para este estudio se presentaron dos tipos de tratamiento de forma aleatorizada. El primero consistió en un video que narra el desarrollo de un acto de corrupción dentro de la dependencia, en donde se muestra una reacción amenazante por parte del jefe ante la posibilidad de que alguien denuncie el acto. El segundo consistió en una pregunta experimental que motiva al individuo a pensar en los actos de corrupción que ocurren en su lugar de trabajo. Ambos tratamientos parten de la premisa de que, tanto el miedo como el enojo, surgen cuando el individuo percibe una amenaza en su entorno (Huddy *et al.*, 2002; Marcus *et al.*, 2019).

Posterior a la presentación de cada uno de los tratamientos, los participantes fueron sometidos a una adaptación de la técnica de recuerdos autobiográficos. Esta consiste en solicitar a los participantes que escriban o narren con detalle una experiencia o recuerdo que les haya hecho sentir las emociones que se pretende estudiar. Según Rebeca y colaboradores (2013), este tipo de técnica es particularmente apta para activar gatillos emocionales. En específico, a quienes observaron el video se les preguntó: “¿Qué es lo que te hizo sentir más [miedo/enojo] de la situación?” Por su parte, a los expuestos al segundo tratamiento se les preguntó: “¿Qué es lo que te genera más [miedo/enojo] al saber que la corrupción está presente en tu lugar de trabajo?” De esta manera, esperábamos que la técnica lograra inducir emociones con valencia negativa entre los participantes. Para verificar que la técnica fue exitosa, se mostró a los participantes una pregunta con una escala Likert de 4 puntos (nula, baja, alta y muy alta) con el propósito de que seleccionaran la intensidad de la emoción que experimentaron en cada caso. Posteriormente, se les preguntó si en ese momento estarían dispuestos a denunciar un acto de corrupción que ocurriera en su lugar de trabajo. Los detalles del instrumento pueden consultarse en el apéndice I.

Muestra y participantes

La muestra estudiada está integrada enteramente por funcionarios del gobierno del estado de Aguascalientes. La recolección de datos se realizó del 5 al 24 de julio de 2021 vía electrónica, y contó con el apoyo logístico del Gobierno del Estado de Aguascalientes y del Comité de Participación Ciudadana del Sistema

Estatal Anticorrupción. Según la Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental (INEGI, 2019), la corrupción es uno de los principales problemas en Aguascalientes (solo por debajo de la inseguridad y la delincuencia). No obstante, únicamente 5 por ciento de la población del estado que declaró haber sido víctima de algún acto de corrupción presentó una denuncia.

Del total de participantes ($N = 455$), 50 por ciento fue mujer y el rango de edad más frecuente está entre 35 y 39 años. El nivel educativo predominante fue licenciatura. Alrededor de 48 por ciento de los participantes declaró ser servidor público de base o sindicalizado. Al comparar estos datos con las características de muestras representativas de servidores públicos a nivel nacional y también para el estado de Aguascalientes (INEGI, 2020), no encontramos diferencias significativas (cuadro AII.1 del apéndice II).

La muestra bajo consideración consiste en $N = 642$ observaciones.² Dado que los tratamientos fueron asignados aleatoriamente, 51 por ciento de los participantes fue expuesto a la condición de miedo y 48 por ciento a la de enojo. Para verificar que los grupos resultantes no difirieran estadísticamente entre ellos, realizamos pruebas de balance con base en las características sociodemográficas de los dos grupos de tratamiento (miedo y enojo). Los resultados demuestran que estos no son estadísticamente diferentes en características como sexo y edad, ni en la probabilidad de abandonar la encuesta (atracción). Los detalles de estas pruebas se incluyen en el apéndice II.

Respecto a la activación de alguno de los gatillos emocionales, 32 por ciento de los participantes dijo no haber experimentado ninguna emoción (miedo o enojo); 15 por ciento dijo sentirla con intensidad baja; 32 por ciento, en intensidad alta, y 19 por ciento en intensidad muy alta. De modo que en poco más de la mitad de los casos la manipulación experimental fue exitosa en activar una respuesta emocional.

RESULTADOS

Para someter a prueba las hipótesis de nuestra investigación, primero empleamos un modelo de regresión probit (Wooldridge, 2010). Para cada modelo suponemos que un valor de 1 en la variable dependiente implica que un sujeto tiene intención de denunciar un acto de corrupción y 0 si no tiene intención de denunciar. Para

² En la encuesta experimental participaron 455 servidores públicos y, dado que cada participante fue asignado aleatoriamente a dos tratamientos, la muestra total incluye 642 observaciones. Existe una erosión de 29.4 por ciento respecto a la respuesta esperada debido a que 268 participantes no concluyeron las preguntas de la segunda asignación.

CUADRO 1. Modelos probit de la probabilidad de denunciar un acto de corrupción

<i>Variables</i>	<i>Modelo 1</i>	<i>Modelo 2</i>
Enojo	0.2027 (0.135)	-0.230 (-0.353)
Intensidad	-0.043 (0.059)	-0.177** (-0.613)
Enojo x intensidad	—	0.297** (1.057)
Constante	1.142*** (0.1090)	1.296*** (0.1298)
N	642	642

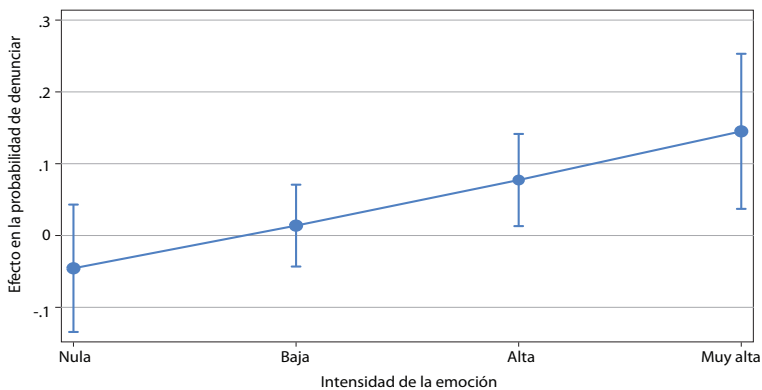
Fuente: Elaboración propia. *Nota:* Los errores estándar se encuentran entre paréntesis. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

lograr contraste estadístico en el modelo, modelamos la respuesta media del gatillo de enojo *versus* la del miedo. Por lo tanto, el coeficiente de la principal variable independiente refleja la diferencia en el efecto del enojo frente al miedo respecto a la probabilidad de denunciar un acto de corrupción (cuadro 1). En este punto es importante señalar que, dado que el objetivo es observar el efecto comparado del miedo frente al enojo, dentro del modelo de regresión se incluye solamente una emoción (en este caso enojo) para lograr observar el efecto diferenciado de estas dos emociones en la probabilidad de denunciar.³ Además, incorporamos la intensidad de la emoción y computamos un modelo probit con interacciones (Wooldridge, 2010: 197). Este último permite analizar el efecto del enojo, respecto al miedo, en la probabilidad de denunciar un acto de corrupción, moderado por la intensidad de la emoción que los participantes dijeron sentir después del tratamiento experimental.

Como se puede observar en el cuadro 1, únicamente el modelo con moderación presenta efectos estadísticamente significativos. De manera específica, el modelo ofrece evidencia de que la intensidad del gatillo emocional modera el efecto de este en la probabilidad reportada de denuncia. Esto es evidencia a favor de las hipótesis de trabajo y, en concreto, señala que el efecto diferenciado entre enojo y miedo en

³ Dentro del modelo de regresión la variable independiente “enojo” es binaria y ocupa valor=1 cuando los participantes de la encuesta recibieron el tratamiento de enojo y valor=0 cuando recibieron tratamiento de miedo, esto para observar el efecto comparado de estas dos emociones.

GRÁFICA 1. Efecto marginal de la intensidad de la emoción enojo en la probabilidad de denunciar



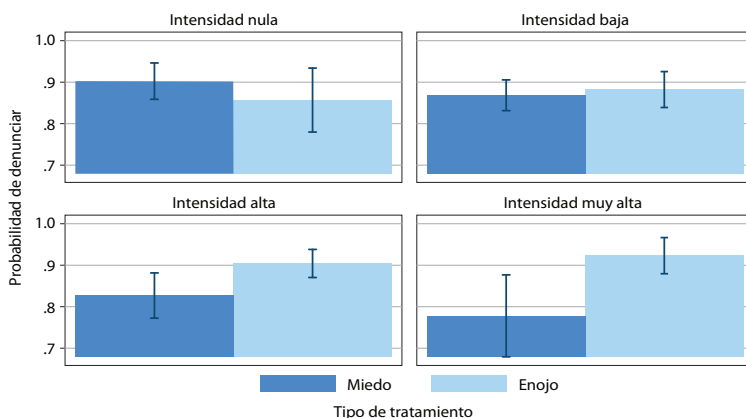
Fuente: Elaboración propia.

la probabilidad de denunciar no solo está presente entre la muestra de participantes en el estudio, sino que su efecto está claramente condicionado por la intensidad de la emoción percibida. En este sentido y en línea con la predicción teórica, parece que aquellos servidores públicos que dijeron sentir enojo de manera intensa o muy intensa también se dijeron, en promedio, más proclives a convertirse en denunciantes del acto de corrupción, mientras que aquellos que sintieron miedo de manera intensa o muy intensamente fueron más renuentes. Para evaluar este efecto con más detalle, la gráfica 1 presenta los efectos marginales de la variable de interacción (con enojo). Es importante anotar que solo los efectos de las últimas dos categorías (alta y muy alta) fueron estadísticamente significativos para $\alpha=0.99$.

Como demuestra el análisis de efectos marginales, cuando la intensidad de la emoción experimentada es alta o muy alta, los valores de los coeficientes asociados (0.08 y 0.15, respectivamente) son significativos y, a medida que crece la intensidad del estímulo, la magnitud del efecto del gatillo también incrementa. Este resultado es relevante porque reafirma que la intensidad es una variable moderadora del efecto de los tratamientos experimentales y, por ende, que el efecto diferenciado entre enojo y miedo en la decisión de los servidores públicos a denunciar un acto de corrupción depende críticamente de la intensidad afectiva detonada por la situación.

Para obtener el cambio porcentual en la probabilidad de denunciar a causa de la interacción entre la emoción y la intensidad (*i.e.*, la elasticidad del efecto) es

GRÁFICA 2. Probabilidad de denunciar con base en la intensidad de la emoción experimental



Fuente: Elaboración propia.

necesario considerar los valores predichos en cada uno de los cuatro grados de intensidad. Como se puede observar en la gráfica 2, el efecto medio de enojo y miedo en la probabilidad de denunciar un acto de corrupción es diferente para cada uno de los niveles de intensidad de la emoción experimental. Esto es evidencia a favor de la hipótesis 3. Los valores predichos por el modelo probit con interacciones demuestran que, cuando los servidores públicos experimentan una emoción negativa en una intensidad alta, son 7 por ciento más propensos a denunciar cuando esta emoción es enojo que cuando es miedo. El efecto se duplica cuando la intensidad de la emoción es muy alta. En este caso, los servidores públicos tienen una probabilidad 14 por ciento mayor de denunciar cuando sienten enojo que cuando sienten miedo.

En suma, la evidencia obtenida de la encuesta experimental confirma que el enojo y el miedo, como reacciones emocionales ante la corrupción, tienen efectos cualitativamente distintos. Este resultado implica que los individuos tienen mayor disposición a denunciar cuando sienten enojo que cuando sienten miedo. Además, esta diferencia se hace más pronunciada en la medida en que las amenazas generan una emoción subjetivamente más intensa.

DISCUSIÓN E IMPLICACIONES DE POLÍTICA PÚBLICA

La denuncia de irregularidades y actos de corrupción o *whistleblowing* es un mecanismo que puede ayudar a controlar y prevenir la frecuencia de estos fenómenos.

Esto sucede porque la denuncia afecta incentivos extrínsecos e intrínsecos para los miembros de una organización pública. De ahí que buena parte de la investigación sobre el tema se ha concentrado en entender los antecedentes racionales de la denuncia, ya sea en el plano individual, organizacional o institucional. No obstante, hasta ahora otros antecedentes psicológicos han sido poco explorados, sobre todo en el caso de los servidores públicos. Esta ausencia es significativa porque sabemos que la probabilidad de denuncia está asociada a la manera en que las personas perciben y aprehenden una situación particular, incluyendo los potenciales estímulos emocionales o afectivos. Por otra parte, también es interesante porque muchas de las campañas de comunicación y políticas de integridad actuales (incluyendo, por ejemplo, los llamados a “hacer lo correcto” ante “el peligro de la corrupción” o aquellos que apelan a “diferenciarse de los corruptos” o a “no tolerar el saqueo”) tienden, al menos implícitamente, a subrayar el razonamiento moral de los individuos. Como también indica la evidencia, estos juicios dependen, entre otros factores, de las emociones que los individuos sienten.

El presente estudio ofrece evidencia experimental de cómo gatillos emocionales con valencia negativa (miedo y enojo) pueden tener efectos diferenciados en la probabilidad de que un servidor público decida denunciar un acto de corrupción del que es testigo. En particular, los resultados obtenidos en el experimento arrojan evidencia a favor de la hipótesis de que las emociones están relacionadas con la decisión de los servidores públicos de denunciar un acto de corrupción que se presenta dentro de su organización. Los servidores públicos que experimentaron enojo en el experimento tendieron, en promedio, a denunciar en mayor medida que aquellos que experimentaron miedo, en especial cuando la intensidad de la emoción fue alta o muy alta.

La intensidad de la emoción es un punto relevante porque refleja que el efecto del miedo y el enojo en la probabilidad de denunciar está moderado. Primero, este resultado implica que el efecto es condicional a qué tan intensa es una emoción en lo particular; por ende, un gatillo emocional puede no ser eficaz (ya sea como promotor o inhibidor de la denuncia) si no logra generar una reacción de cierta magnitud. Segundo, el resultado también implica que si una intervención dada intenta activar emociones (de enojo) como aliciente para la denuncia, pero no logra asegurar una reacción sentida, es poco probable que logre cambiar comportamientos. Finalmente, también es importante señalar que, con base en este mismo resultado, si una situación genera miedo intenso también será difícil incentivar la denuncia. En este sentido, otra gama de intervenciones podría orientarse a disminuir el miedo (en lugar de provocar enojo).

De manera más general y en los términos de la teoría de la inteligencia afectiva, los resultados de la presente investigación son relevantes porque indican que la activación del sistema de vigilancia o del sistema de disposición no depende solamente de la valencia de emoción (es decir, si es negativa o positiva), sino también de su intensidad. Para activar el sistema de vigilancia, al menos en lo que concierne a la disposición a denunciar actos de corrupción en la organización, parece que no basta con activar emociones negativas, sino que es fundamental que dichas emociones sean experimentadas en una alta o muy alta intensidad para que el individuo analice la nueva información circunstancial, reflexione y pueda incorporar estos elementos en su decisión. En términos de la teoría de las tendencias de evaluación, los resultados de esta investigación apoyan lo propuesto por Lerner y Keltner (2000; 2001), en tanto las emociones parecen influir en el juicio posterior que las personas hacen de una situación. En particular, la evidencia que aquí presentamos apunala la idea de que el enojo detona en los servidores públicos un sentido de agencia, optimismo y que este mecanismo los lleva (con mayor probabilidad) a tomar acciones más riesgosas, como denunciar un acto de corrupción en su organización. Al mismo tiempo, y como ya se ha señalado, el miedo, en cambio, reduce el sentido de agencia y aumenta la probabilidad de conductas inhibidas que evitan riesgos y, en consecuencia, reduce la posibilidad de que un servidor público denuncie una irregularidad o falta de la que fue testigo.

En cuanto a las implicaciones de política pública, los hallazgos arrojados por nuestra investigación apoyan la noción de que es posible generar intervenciones con base en emociones. En particular, la evidencia sugiere que estrategias como campañas de comunicación o políticas de gestión de recursos humanos (por ejemplo, capacitaciones) centradas en emociones (como el enojo) pueden motivar a los servidores a denunciar un acto de corrupción que ocurre en su entorno. Por otra parte, la evidencia también indica que estrategias que atemperen emociones como el miedo también podrían ayudar a hacer organizaciones públicas más auspiciosas a la denuncia interna. En cualquier caso, la evidencia demuestra que ciertos gatillos emocionales pueden ayudar a moldear las actitudes de los servidores públicos y motivarlos a emprender un curso de acción.

Aunque es importante replicar y ampliar los resultados de este estudio, el punto anterior es particularmente relevante porque invita a considerar la posibilidad de que las organizaciones gubernamentales realicen una “gestión de las emociones” del personal para moldear actitudes y guiar su comportamiento. Si esto es cierto, existe entonces la posibilidad de gestionar las emociones para alcanzar fines organizacionales legítimos (como una menor prevalencia de corrupción,

por ejemplo). De ahí que sea interesante estudiar cuáles emociones pueden ser activadas, en qué escenarios pueden aplicarse y cómo pueden activarse o en qué medida puede modularse su intensidad. Todos estos aspectos representan derroteros interesantes para futuros estudios sobre el vínculo entre gatillos emocionales y comportamientos como el *whistleblowing* en el gobierno. Estas líneas de investigación hacen eco de la noción de “administración pública del comportamiento” (Battaglio *et al.*, 2019) y, específicamente, invitan a (re)pensar maneras en que el vínculo entre psicología y conducta pueda aprovecharse con fines de política pública. Los hallazgos de este estudio apoyan la idea de que los aspectos afectivos de nuestra psicología representan una veta interesante que puede explotarse para mejorar los niveles de integridad de las administraciones públicas de países como México. 🇲🇽

REFERENCIAS

- Aguilar, R. (2013), “¿Emociones y razón?: El uso estratégico de emociones en los anuncios de la campaña presidencial de 2012”, *Política y Gobierno*, XX(1), pp. 141-158.
- Angrist, J. y J.S. Pischke (2009), *Mostly Harmless Econometrics: An Empiricist's Companion*, Princeton, Princeton University Press.
- Arellano Gault, D., A. Medina y R. Rodríguez (2012), “Instrumentar una política de informantes internos (whistleblowers): ¿Mecanismo viable en México para atacar la corrupción?” *Foro Internacional*, LII(1), pp. 38-91.
- Barrett, F.L. (2006), “Are Emotions Natural Kinds?” *Perspectives on Psychological Science*, 1(1), pp. 28-58, DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2006.00003.x>.
- Battaglio, P.R., P. Belardinelli, N. Bellé y P. Cantarelli (2019), “Behavioral Public Administration *ad fontes*: A Synthesis of Research on Bounded Rationality, Cognitive Biases, and Nudging in Public Organizations”, *Public Administration Review*, 79(3), pp. 304-320.
- Bohns, V.K. y F.J. Flynn (2013), “Guilt by Design: Structuring Organizations to Elicit Guilt as an Affective Reaction to Failure”, *Organization Science*, 24(4), pp. 1157-1173.
- Bowes-Sperry, L. y A.M. Leary-Kelly (2005), “To Act or Not to Act: The Dilemma Faced by Sexual”, *Academy of Management Review*, 30(2), pp. 288-306.
- Campos, R. (2017), *Economía y psicología: Apuntes sobre economía conductual para entender problemas económicos actuales*, Ciudad de México, Fondo de Cultura Económica.
- Carver, C.S. y M.F. Scheier (1990), “Origins and Functions of Positive and Negative Effect: A Control-process View”, *Psychological Review*, 97(1), pp. 19-35
- Chen, T.T. (2001), “Ethics Control Mechanism: A Comparative Observation of Hong Kong Companies”, *Journal of Business Ethics*, 30(4), pp. 391-400.

- Chiu, R. (2003), "Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control", *Journal of Business Ethics*, 43(1-2), pp. 65-74.
- Consejo de Europa (1999a), Convención de Derecho Penal sobre la Corrupción, Estrasburgo, 27 de enero.
- Consejo de Europa (1999b), Convenio Civil sobre la Corrupción, Estrasburgo, 4 de noviembre.
- Debiec, J. y J. LeDoux (2004), "Fear and the Brain", *Social Research*, 71(4), pp. 807-818.
- Druckman, J., D. Greene, J. Kuklinski y A. Lupia (2011), *Cambridge Handbook of Experimental Political Science*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Dungan, J., A. Waytz y L. Young (2015), "The Psychology of Whistleblowing", *Current Opinion in Psychology*, 6, pp. 129-133.
- Dworkin, T. y M. Baucus (1998), "Internal vs. External Whistleblowers: A Comparison of Whistleblowing Processes", *Journal of Business Ethics*, 17, pp. 1281-1298.
- Ekman, P. y W. Friesen (1975), *Unmasking the Face: A Guide to Recognizing Emotions from Facial Clues*, Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Fonseca de Rocca, R. y L. Prieto de Alizo (2010), "Las emociones en la comunicación persuasiva: Desde la retórica afectiva de Aristóteles", *Quórum Académico*, 7(1), pp. 78-94.
- Frijda, N.H. (1986), *The Emotions*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Gagnon, M. y A. Perron (2019), "Whistleblowing: A Concept Analysis", *Nursing & Health Science*, 22(2), pp. 381-389.
- Gaines, B., J. Kuklinski y P. Quirk (2007), "The Logic of the Survey Experiment Reexamined", *Political Analysis*, 15(1), pp. 1-20.
- Gilens, M. (1996), "'Race Coding' and White Opposition to Welfare", *American Political Science*, 90(3), pp. 593-604.
- Graydon, J. y M.W. Eysenck (1989), "Distraction and Cognitive Performance", *European Journal of Cognitive Psychology*, 1(2), pp. 161-179.
- Green, D. y A. Gerber (2003), "The Underprovision of Experiments in Political Science", *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 589, pp. 94-112.
- Gundlach, M.J., S.C. Douglas y M.J. Martinko (2003), "The Decision to Blow the Whistle: A Social Information Processing Framework", *The Academy of Management Review*, 28(1), pp. 107-123.
- Henik, E. (2008), "Mad as Hell or Scared Stiff? The Effects of Value Conflict and Emotions on Potential Whistle-blowers", *Journal of Business Ethics*, 80(1), pp. 111-119.
- Huddy, L., S. Feldman, T. Capelos y C. Provost (2002), "The Consequences of Terrorism: Disentangling the Effects of Personal and National Threat", *Political Psychology*, 23(3), pp. 485-509.

- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2019), Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental, Aguascalientes, INEGI.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2020), Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatales, Aguascalientes, INEGI.
- Jackson, D., L.D. Hickman, M. Hutchinson, S. Andrew, J. Smith, I. Potgieter, M. Cleary y K. Peters (2014), “Whistleblowing: An Integrative Literature Review of Data-based Studies Involving Nurses”, *Contemporary Nurse*, 48(2), pp. 240-252.
- Kauschke, C., D. Bahn, M. Vesker y G. Schwarzer (2019), “The Role of Emotional Valence for the Processing of Facial and Verbal Stimuli-Positivity or Negativity Bias?” *Frontiers in Psychology*, 10, DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01654>.
- Kuppens, P. (2009), “Anger”, en D. Sander y K.R. Scherer (eds.), *Oxford Companion to Emotion and the Affective Sciences*, Oxford, Oxford University Press.
- Lebel, D. (2016), “Moving Beyond Fight and Flight: A Contingent Model of How Anger and Fear Spark Proactivity”, *Academy of Management Review*, 42(2), pp. 190-206.
- Lerner, J.S. y D. Keltner (2000), “Beyond Valence: Toward a Model of Emotion-Specific Influences on Judgment and Choice”, *Cognition and Emotion*, 14(4), pp. 473-493.
- Lerner, J. y D. Keltner (2001), “Fear, Anger, and Risk”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(1), pp. 146-159.
- Marcus, G., R. Neuman y M. Mackuenn (2007), “Inteligencia afectiva y juicio político”, *Sociológica*, 22(63), pp. 241-267.
- Marcus, G., N. Valentino, P. Vasilopoulos y M. Foucault (2019), “Applying the Theory of Affective Intelligence to Support for Authoritarian Policies and Parties”, *Political Psychology*, 40, pp. 109-139.
- Mesmer-Magnus, J. y C. Viswesvaran (2005), “Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation”, *Journal of Business Ethics*, 62, pp. 277-297.
- Miethe, T. y J. Rothschild (1994), “Whistleblowing and the Control of Organizational Misconduct”, *Sociological Inquiry*, 64(3), pp. 322-347.
- Morris, S. y C. Blake (eds.) (2010), *Corruption and Politics in Latin America: National and Regional Dynamics*, Boulder, Lynne Rienner Publishers.
- Morrison, E.W. y F.J. Milliken (2000), “Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World”, *Academy of Management Review*, 25(4), pp. 706-725.
- Near, J. y M. Miceli (1996), “Whistle-blowing: Myth and Reality”, *Journal of Management*, 22(3), pp. 507-526.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) (2011), *Study on Whistleblower Protection Frameworks: Compendium of Best Practices and Guiding Principles*

- for Legislation*, en: <https://www.oecd.org/corruption/48972967.pdf> [fecha de consulta: 20 de marzo de 2022].
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) (2017), “Protección de denunciantes en México: Garantizar canales seguros y protección para denunciar la corrupción”, en *Estudio de la OCDE sobre integridad en México: Adoptando una postura más firme contra la corrupción*, París, OCDE, DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264280687-es>.
- Park, H., M.T. Reh y D. Lee (2005), “The Influence of Confucian Ethics and Collectivism on Whistleblowing Intentions: A Study of South Korean Public Employees”, *Journal of Business Ethics*, 58(4), pp. 387-403.
- Patton, M.Q. (1990), *Qualitative Evaluation and Research Methods*, Thousand Oaks, Sage.
- Peters, K., L. Luck, M. Hutchinson, L. Wilkes, S. Andrew y D. Jackson (2011), “The Emotional Sequelae of Whistleblowing: Findings from a Qualitative Study”, *Journal of Clinical Nursing*, 20(19-20), pp. 2907-2914.
- Petty, R.E., G.L. Wells y T.C. Brock (1976), “Distraction Can Enhance or Reduce Yielding to Propaganda: Thought Disruption Versus Effort Justification”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 34(5), pp. 874-884.
- Prakash, K.Y., L.Y. Ram y K.S. Niraj (2017), “Anger: Its Impact on Human Body”, *Innovare Journal of Health Sciences*, 5(1), pp. 3-5.
- Rebega, O.L., L. Apostol, O. Benga y M. Miclea (2013), “Inducing Guilt: A Literature Review”, *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 78, pp. 536-540.
- Redlawsk, D., A.J. Civettini y R.L. Lau (2007), “Affective Intelligence and Voting: Information Processing and Learning in a Campaign”, en G. Marcus, W. Neuman, M. Mackuen y A. Crigler (eds.), *The Affect Effect: Dynamics of Emotion in Political Thinking and Behavior*, Chicago, The University of Chicago Press, pp. 152-179.
- Roth, A.E. (1995), “Introduction to Experimental Economics”, en J. Kagel y A. Roth (eds.), *Handbook of Experimental Economics*, Princeton, Princeton University Press.
- Santoró, D. y M. Kumar (2017), “A Justification of Whistleblowing”, *Philosophy and Social Criticism*, 43(7), pp. 669-684.
- Sekerka, L. y R. Bagozzi (2007), “Moral courage in the Workplace: Moving to and from the Desire and Decision to Act”, *Business Ethics: A European Review*, 16(2), pp. 132-149.
- Sims, R.L. y J.P. Kennan (1992), “Predictors of External Whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables”, *Journal of Business Ethics*, 17, 411-421.
- Smith, C.A. y P.C. Ellsworth (1985), “Patterns of Cognitive Appraisal in Emotion”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(4), pp. 813-838.
- Smith-Crowe, K. y D.E. Warren (2014), “The Emotion-evoked Collective Corruption Model: The Role of Emotion in the Spread of Corruption within Organizations”, *Organization Science*, 25(4), pp. 1154-1171.

- Sniderman, P. (2011), “The Logic and Design of the Survey: An Autobiography of a Methodological Innovation”, en J. Druckman, D. Greene, J. Kuklinski y A. Lupia (eds.), *Cambridge Handbook of Experimental Political Science*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Steimer, T. (2002), “The Biology of Fear- and Anxiety-related Behaviors”, *Dialogues in Clinical Neuroscience*, 4(3), pp. 231-249.
- Tangney, J.P. (1991), “Moral Affect: The Good, the Bad, and the Ugly”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(4), pp. 598-607.
- Tangney, J.P. y R.L. Dearing (2002), *Shame and Guilt*, Nueva York, The Guilford Press.
- Transparencia Internacional (2010), *Whistleblowing: An Effective Tool in the Fight against Corruption*, Berlín, en: <https://www.transparency.org/en/publications/policy-position-01-2010-whistleblowing-an-effective-tool-in-the-fight-again> [fecha de consulta: 13 de febrero de 2022].
- Trueba, A.C. (2009), “La teoría aristotélica de las emociones”, *Signos Filosóficos*, XI(22), pp. 147-170.
- UNODC (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito) (2004), *Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción*, Nueva York, ONU.
- Villena, M. y M. Villena (2010), “On the Economics of Whistle-blowing Behavior: The Role of Incentives”, MPRA Paper 35917, University Library of Munich.
- Wooldridge, J. (2010), *Introducción a la econometría: Un enfoque moderno*, Ciudad de México, Cengage Learning.

APÉNDICE I. INFORMACIÓN SOBRE EL EXPERIMENTO

La encuesta experimental se diseñó y aplicó de manera electrónica por medio de la plataforma Survey Monkey. La encuesta contenía siete secciones: 1) aviso de privacidad, 2) preguntas generales, 3) tratamiento experimental, 4) técnica de recuerdos biográficos, 5) medición de la intensidad de la emoción, 6) variable dependiente (pregunta sobre si denunciaría un acto de corrupción del que fuera testigo) y, por último, 7) preguntas sociodemográficas.

En cuanto a los tratamientos que fueron asignados de manera aleatoria se tuvieron dos tipos: 1) frase que invita a pensar en la corrupción que existe en la dependencia pública donde trabajan (figura AI.1), y 2) video que muestra una reacción amenazante del jefe ante una posible denuncia de acto de corrupción.

FIGURA AI.1. Tratamiento frase

VISTA PREVIA Y PRUEBA

* 1. En esta sección, le pedimos que nos cuente **¿qué le hace ENOJAR cuando piensa en la corrupción que sucede en el lugar donde trabaja?**

En el siguiente cuadro, escriba el **ENOJO** que usted sintió de forma que al leerlo alguien más pueda sentir lo mismo. 🗨️

Al respecto, en este estudio partimos de la premisa de que el miedo y el enojo surgen cuando las personas se perciben dentro de un entorno amenazante (Huddy *et al.*, 2002; Marcus *et al.*, 2019). Por ello, tanto la frase como el video que se mostró a los participantes presenta: *a*) una amenaza velada al ser parte de una organización corrupta (frase) y *b*) una amenaza directa al observar una reacción amenazante por parte del jefe (video).

De manera más específica, el video que se les mostró a los participantes narra la historia de un servidor público llamado Juan que observa un acto de corrupción (soborno) en la dependencia donde trabaja y decide contarle dicha situación a su jefe, pero este reacciona de una forma amenazante (figura AI.2).

FIGURA AI.2. Imagen muestra del video



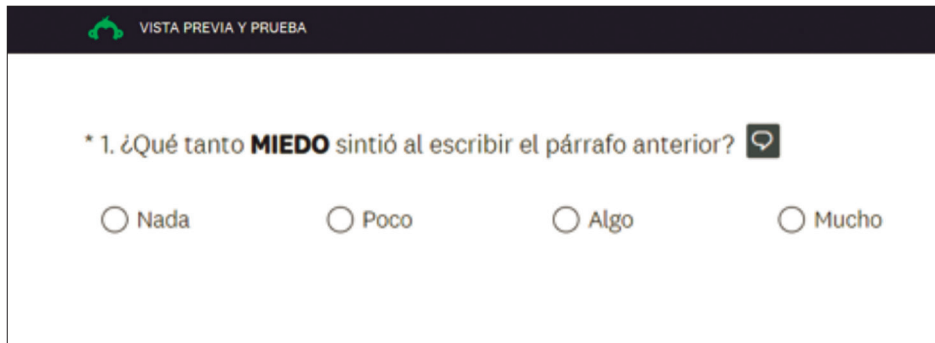
Con el objetivo de cumplir con una de las principales premisas de la metodología experimental y, con ello, manipular solamente una variable (emoción), tanto la versión “frase” como el “video” son iguales para los dos tratamientos (miedo y enojo) y solamente cambian en la pregunta final relacionada con la técnica de recuerdos biográficos. En el caso de la frase, esta se observa en la figura AI.1 y en el caso del video el ejemplo se presenta en la figura AI.3; en ambos casos, lo único que cambia es la emoción: miedo o enojo.

FIGURA AI.3. Tratamiento video (enojo)


A screenshot of a video frame showing a question about anger. The text reads: "* 1. Si usted estuviera en los zapatos de Juan, ¿por qué la reacción del jefe lo haría ENOJARSE?". Below this, it says: "En el siguiente cuadro, escriba las cosas que le hicieron sentirse enojado con la situación que le presentamos, de tal forma que pueda transmitir todo lo que sintió por medio de palabras." There is a small speech bubble icon next to the text. Below the text is a large, empty rectangular text input field.

Posterior a la asignación experimental, a través de una escala Likert de 4 puntos se les preguntó a los participantes la intensidad de la emoción que sintieron (figura AI.4). Por último, para observar el efecto del tratamiento en la probabilidad de denunciar un acto de corrupción (variable dependiente) se le preguntó al participante: “Si en este momento viera un acto de corrupción en su trabajo, ¿usted qué haría?” *a)* denunciaría, *b)* No sé qué haría, *c)* No denunciaría.

FIGURA AI.4. Medición de intensidad de la emoción



VISTA PREVIA Y PRUEBA

* 1. ¿Qué tanto **MIEDO** sintió al escribir el párrafo anterior? 

Nada Poco Algo Mucho

La encuesta completa puede consultarse en: https://es.surveymonkey.com/r/Preview/?sm=p1g_2Fyoqv_2BXSxXqyDzkdok7358n2LbJACZIQYGvA91aV4mc4FVOxJ1Bn7Mr3_2Fm7V

Por su parte, el video de miedo se puede ver en: <https://www.youtube.com/watch?v=euNzPZM-PyM>, y el correspondiente a enojo se puede ver en: <https://www.youtube.com/watch?v=AF5Yk7r782E>

APÉNDICE II . PRUEBAS DE VALIDEZ DE LA MUESTRA

CUADRO AII.1. Comparación de la muestra versus referencia (porcentajes)

<i>Muestra</i>	<i>Género</i>	<i>Edad (entre 35 y 39 años)</i>	<i>Licenciatura</i>	<i>De base o sindicalizados</i>
Propia	Mujer: 50 Hombre: 48	17	65	48
INEGI (nacional)	Mujer: 55 Hombre: 44	15	44	70
INEGI (Aguascalientes)	Mujer: 57 Hombre: 42	15	45	72

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2020). *Nota:* En las variables de edad, grado de estudios y contrato laboral mostramos la respuesta y el porcentaje de las características que identifican a los servidores públicos en México con base en el Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatales realizado por el INEGI (2020). No presentamos las medias porque dentro de dicho censo estas variables fueron capturadas como variables categóricas

CUADRO AII.2. Pruebas de balance entre grupos de tratamiento (miedo y enojo)

	<i>Enojo</i>	<i>Miedo</i>	<i>Diferencia de medias</i>
<i>Variable</i>	<i>Media</i>	<i>Media</i>	
Mujer	50.7% (0.030)	51.8% (0.030)	-1.1%
Edad	41.162 (0.630)	41.214 (0.628)	-0.052
Atrición	14.5% (0.019)	11.7% (0.018)	2.8%

Fuente: Elaboración propia. *Notas:* Los errores estándar se encuentran en paréntesis *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

Héctor Tirado Teodocio es maestro en Métodos para el Análisis de Políticas Públicas por el CIDE y politólogo por la UNAM. Ha colaborado en organizaciones como Ethos Innovación en Políticas Públicas, Transparencia Mexicana, Observatorio de la Corrupción e Impunidad y consultorías a nivel estatal para Comités de Participación Ciudadana del Sistema Nacional Anticorrupción. Es especialista en temas de transparencia, rendición de cuentas, así como en evaluación de políticas públicas, aplicación de métodos mixtos, ciencia de datos y metodología experimental. Actualmente, se desempeña como especialista de Impacto en Anticorrupción y Gobierno Corporativo en la Red Global Compact de las Naciones Unidas.

Fernando Nieto Morales es profesor-investigador del Centro de Estudios Internacionales de El Colegio de México y socio de Brócoli Consultores. Investigador nacional nivel I. Licenciado en Política y Administración Pública por El Colegio de México, maestro en Ciencias del Comportamiento y doctor en Sociología con honores por la Universidad de Groningen, en Holanda. Sus principales líneas de investigación son el cambio y la organización del sector público, la corrupción administrativa, las patologías y tramitología burocráticas, así como la profesionalización y apertura de la función pública. Obtuvo el Premio Erasmo a la Investigación en Ciencias Sociales 2016 de la Real Academia Neerlandesa de Ciencias y, en 2022, ganó el segundo lugar del Premio Espinosa Yglesias por su trabajo de investigación sobre corrupción y participación ciudadana. Fue miembro del Consejo Consultivo del INAI, de la Subcomisión de Ingreso del Servicio Exterior Mexicano y del Comité Editorial del Instituto Nacional Electoral. Actualmente, forma parte del Comité Académico de la Red por la Rendición de Cuentas y es miembro del Grupo Impulsor de la Política Nacional de Datos Abiertos.