

¿Cómo optimar la integridad de los líderes?: Una visión desde la UAGro para el 2027

José Salvador Fardella Rozas¹

*Naú Silverio Niño Gutiérrez**

Resumen

El objetivo es explicar el proceso para optimar la integridad de los líderes en la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro). El trabajo se sustenta en el enfoque socioformativo estructurado en la línea de desarrollo del currículo sociocognitivo complejo. La metodología empleada fue la revisión de materiales impresos y digitales de tópicos como el enfoque socioformativo, talento humanos, liderazgo y ética. Los resultados son: un código de ética para todos y una comisión universitaria que velará por cumplir la norma. Las conclusiones fueron: 1) el talento humano se concentra en conocer y aplicar el código de ética y 2) el desempeño de los académicos posibilita que la UAGro sea la más competitiva en Guerrero.

Palabras Claves: talento humano, liderazgo, ética

Abstract

The objective is to explain the process to optimize the integrity of the leaders in the Autonomous University of Guerrero (UAGro). The work is based on the socio-formative approach structured in the line of development of the complex sociocognitive curriculum. The methodology used was the revision of printed and digital materials of topics such as the socio-formative approach, human talent, leadership and ethics. The results are: a code of ethics for all and a university commission that will ensure compliance with the norm. The conclusions were: 1) human talent is focused on knowing and applying the code of ethics and 2) academic performance makes UAGro the most competitive in Guerrero.

Keywords: human talent, leadership, ethics

¹*Universidad Autónoma de Guerrero

Introducción

A nivel global se implementan los códigos de ética en las organizaciones, dependencias gubernamentales e Instituciones de Educación Superior (IES) públicas y privadas desde los años ochenta del siglo pasado acción que se empieza a implementar en México en los años noventa en algunas universidades como La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Instituto Politécnico Nacional (IPN), el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores Monterrey (ITESM), entre otras.

En este orden de ideas en el trabajo se argumentará que dentro del ámbito académico nacional, actualmente es importante cultivar la ética entre los integrantes de toda IES pública o privada a fin de proporcionar servicios de calidad en cada uno de los niveles educativos que oferta y que sean lo suficientemente evidenciables para los integrantes de su comunidad a saber: personal administrativo, docente, investigación, personal de confianza, intendencia y vigilancia además de su personal directivo. Es por ello que, se destaca la aplicación de la socioformación en la educación mexicana particularmente en el sur de México, donde se ubica el estado de Guerrero.

En ese sentido, el ensayo se comprometerá en un debate a favor de la aplicación de la socioformación y sus efectos positivos en la formación de nuevo talento humano, el avance del Modelo Educativo por Competencias así como el incremento de acciones que valoran la ética. Una de las *problemáticas* que existe en la educación en los países emergentes como México es la aplicación de una metodología que evidencia resultados positivos en los ámbitos académicos y laborales con ética. Por lo que, el *argumento* que se va a desarrollar es: exponer las acciones emprendidas en la UAGro en dicho sentido y que pueden ponerse en marcha en otros países Iberoamericanos con características socioeconómicas, políticas, e institucionales semejantes.

La *importancia* es manifiesta en tanto que, es un estudio pionero por lo tanto, original cuyo aporte es el enfoque socioformativo, perspectiva novedosa que actualmente se desarrolla en Iberomérica para entender y comprender las características propias en que se desenvuelven las IES, la sociedad, los gobiernos nacionales y regionales. En el caso de la UAGro, se sistematizan los hechos, estrategias y acciones emprendidas para concluir en la elaboración y aplicación de un código de ética con responsabilidad social.

La pregunta de investigación comprendió ¿Cuál es el código de ética que normará el desempeño del talento humano en la UAGro?

La hipótesis, fue que si han resultado positivas las acciones fomentadas desde la socioformación al código de ética entonces pueden ser adaptadas e innovadas por otros colegas del orbe que deseen lograr una educación de calidad con inclusión y responsabilidad social.

Objetivo

Fue exponer las acciones que consolidaron el establecimiento del código de ética de la UAGro

Método y técnicas

El método de trabajo se fundamentó en los conceptos teóricos del enfoque socioformativo, el cual permite el análisis e interrelación de los elementos físicos y geográficos con aspectos socioeconómicos. Los elementos teórico-metodológicos del enfoque socioformativo adquirieron “auge debido al paradójico incremento de problemas ambientales y turísticos en el orbe” (erosión, escasez de agua y alimentos, contaminación, deforestación, etc.; Niño, 2014:23).

En primer lugar comprendió la consulta de literatura impresa y digital de tópicos como secuencias didácticas y socioformación (Tobón, Pimienta y García, 2016) y proyectos formativos (Tobón, 2014). Implicó trabajo de gabinete que se fundamentó en la compilación, examen y selección de bibliografía así como materiales referentes a las diversas áreas del conocimiento en que jerarquiza la sabiduría y la ética. Posteriormente se realizó un esbozo del contenido del ensayo a través de un análisis académico. Además de la interpretación de información estadística impresa y digital, análisis de resultados y redacción final del texto. El trabajo de campo abarcó recorridos exploratorios en las Facultades Académicas de la UAGro entre julio de 2016 a junio de 2017.

El cuestionario aplicado estuvo integrado por siete ítems, a investigadores, docente, alumnos, intendentes, administrativos y personal de confianza de la Maestría en Ciencias: Gestión Sustentable del Turismo a quienes se les preguntó: 1) Nombre; 2) tipo de personal universitario, 3) ¿Cuál es la Unidad Académica de su adscripción?, 4) ¿Conoce el código de ética?, 5) ¿Cuál es la importancia de este código de ética?, 6) ¿Cuál es el porcentaje de cordialidad entre sus compañeros de la dependencia? y 7) ¿Hacia dónde nos conduce este código de ética?

Marco conceptual

El liderazgo efectivo es un factor determinante para crear organizaciones que consigan excelentes resultados. Este, asume *dos* funciones: la *carismática*, elaboración de visiones (trascendentes), concesión de autonomía (libertad-responsabilidad), aportación de energía (integridad personal); y *arquitectónica*, actúa como diseñador organizativo que pone en práctica unas estructuras, sistemas y procesos adecuados Kets de Vries (1998).

La competencia *integridad personal* es la más significativa para el ejercicio de liderazgo Cortés (2003), observó, que esta competencia no ocurre aislada de la *capacidad de influencia* que el líder tenga sobre su gente. Señala cuatro factores: a) *integridad personal*: consistencia en un comportamiento concordante con un marco ético y valórico capaz de generar *credibilidad* y *confianza*; b) *capacidad de influencia*: para persuadir y comprometer a su gente con los *objetivos* de la organización y altos niveles de *desempeño*; c) *coaching*: acompañamiento, comunicación cercana y frecuente con su gente. Con el objetivo de facilitar, apoyar y orientar el desempeño de sus roles y tareas y d) *habilidades estratégicas*: capacidad para *visualizar* el futuro, con flexibilidad al *cambio* y orientación al *desarrollo* de los recursos humanos.

Estos cuatro factores resumen de manera integral atributos del líder como persona. La *integridad personal*, *coherencia* entre lo que *piensa* y *siente* (discernimiento-intra personal), y lo que hace (actitudes y comportamientos-interpersonal); aspectos de su estilo de comunicación (diálogo) Fardella (2016) e interacción con los demás, con la *capacidad de influencia* y prácticas de *coaching*; y aspectos de su relación con el negocio, *habilidades estratégicas*.

La UAGro, es una institución de educación media superior y superior, de interés social, con autonomía, personalidad jurídica y patrimonio propio (UAGro, 2012:11), con funciones de docencia, investigación, extensión y gestión, que cuenta con personas de diversas formas y de pensar, credo, preferencias sexuales, situación de género, origen cultural, económico, político y social.

Universidad significa:

universalidad de pensamiento, por eso, en diversa circunstancias se producen contradicciones académicas, ideológicas, políticas, religiosas, culturales, étnicas,

profesionales, etc., que obliga a los universitarios a establecer parámetros de tolerancia y coexistencia para cumplir con las funciones sustantivas y adjetivas, así como con la Misión y Visión institucionales, asumiendo los valores éticos de bien común, lealtad, honradez, justicia, libertad, verdad, transparencia, solidaridad, responsabilidad, tolerancia, respeto al entorno cultural, al medio ambiente, así como a los derechos humanos, entre otros, asumiéndolos en la vida cotidiana, en el aula, la escuela, las dependencias directivas y en todos los espacios universitarios (UAGro, 2017:1).

El Artículo 4 expone que la visión de la UAGro “es innovadora, pluralista, autónoma, moderna, democrática, crítica, autocrítica, propositiva, pertinente, humanista y socialmente comprometida... con profesionistas competentes y responsables que den un significado ético y trascendental a sus vidas (UAGro, 2012:38).

En particular, la Visión 2017: establece que la UAGro es líder en el Estado de Guerrero, con un prestigio reconocido en las Regiones Centro-Sur y Sur-Sureste del país. En tanto que, la calidad es un principio que inspira el que hacer de la comunidad universitaria y se expresa en altos estándares de desempeño institucional, la calidad de sus programas educativos y en la formación integral del estudiante, donde la gestión está al servicio del desarrollo del Modelo Educativo y Académico, para asegurar el cumplimiento de las metas y compromisos institucionales.

En este orden de ideas, se llevaron a cabo en las altas esferas de la administración central acciones en noviembre de 2016 a fin de, potenciar la *actividad productiva* del líder (introspección) por lo que se vislumbró primero conocer el contenido del código de ética en la UAGro, en junio de 2017 se difundió el código de ética a fin de que la población universitaria entendiera los *valores personales instrumentales intra e interpersonales*, son modos idealizados de comportamiento Gorsuch (1970) de: responsabilidad, honestidad y respeto Fardella (2013 y 2006), es decir; en la esfera del pensamiento deben ser colocados primeramente; que de manera implícita y explícitamente están los talentos humanos en éstos valores morales.

Marco teórico

A efecto de cumplir el objetivo planteado, se consideró el enfoque socioformativo que tiene como propósito facilitar el establecimiento de recursos y espacios para promover la formación humana integral y dentro de esta, la preparación de personas con competencias para actuar con idoneidad en diversos contextos, tomando como base la construcción del proyecto ético de vida, el aprender a emprender y la vivencia cultural, considerando las dinámicas sociales, económicas y ambientales. En la socioformación, las personas se forman mediante la resolución de problemas que afectan la calidad de vida, la inclusión, el desarrollo científico y la sustentabilidad ambiental. En este sentido, se desarrolla el talento mejorando las condiciones de vida Tobón, González, Nambo y Vázquez (2015). De esta manera, se busca que el proceso de formación de la comunidad universitaria esté acorde con los retos de la sociedad del conocimiento, que implican incluso el trabajo colaborativo Tobón, Guzmán, Silvano y Cardona (2015).

Sobre la gestión histórica de la calidad educativa existen cinco elementos básicos a saber: *i)* orientación al cliente; *ii)* involucramiento total de toda la institución; *iii)* establecimiento de medidas de desempeño; *iv)* compromiso de la administración y *v)* implementación del programa de mejora continua en todos los indicadores señalados como prioritarios. Los factores del éxito de la educación de calidad son *a)* liderazgo de la administración; *b)* diseño de las instalaciones; *c)* diseño curricular; *d)* implementación de sistemas de evaluación del desempeño; *e)* gestión escolar; *f)* alumnos; *g)* calidad de maestros y *h)* regreso al paso **a** para la mejora continua (Arcaro, 1995:43-45).

Resultados

La universidad de la nación (UNAM), a través del Consejo Universitario en su sesión ordinaria del 1 de julio de 2015 aprobó el código de ética de la UNAM a fin de establecer principios y valores “que deben guiar la conducta de los universitarios, así como de quienes realizan alguna actividad en la Universidad” (Gaceta, 2015:27).

Otra institución educativa importante en México como es el Instituto Politécnico Nacional (IPN), estableció su código de ética de manera puntual en principios y valores institucionales que comprende a maestros, alumnos y comunidad politécnica y los invita al respeto, sentido de responsabilidad, honestidad, lealtad, integridad, justicia y conflicto de interés; en tanto que a los

docente les hace hincapié en “integridad, competencia y actualización, lealtad y respeto, objetividad, conflicto de intereses y honestidad”; a los alumnos les indica responsabilidad en su formación, respeto, lealtad, honestidad así como a las autoridades y personal de apoyo a la educación (CIECAS, 2016:3), en ese tenor también aplican sus códigos de ética el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores Monterrey (ITESM; ITESM, 2017) y otro caso particular es el código de ética para el docente del Programa educativo de Estudios Turísticos de la UdG (CUCSUR, 2017:1).

En la UAGro, el proceso evolutivo de 2017-2018 se dirige hacia la integridad después de un tiempo (2020), al experimentar, asimilar y vivencia de los valores instrumentales; éstos se encuentran en la *esfera del sentimiento*; y con ello nacen como *faros de luz de su consciencia*; en ese momento la comunidad universitaria sentirá la capacidad para desempeñar sus funciones con honestidad.

El cuestionario estuvo integrado por siete ítems, aplicado a 15 investigadores, siete alumnos, cuatro intendentes, seis administrativos y dos personas de confianza de la Maestría en Ciencias: Gestión Sustentable del Turismo a quienes se les preguntó: 1) Nombre; 2) tipo de personal universitario, 3) ¿Cuál es la Unidad Académica de su adscripción?, 4) ¿Conoce el código de ética?, 5) ¿Cuál es la importancia de este código de ética?, 6) ¿Cuál es el porcentaje de cordialidad entre sus compañeros de la dependencia? y 7) ¿Hacia dónde nos conduce este código de ética?

En la pregunta dos respondieron que 25 son personal de Base de Tiempo completo, dos personas de confianza a tiempo completo y siete alumnos a tiempo completo, en total 34 fue el universo de estudio, a la pregunta tres respondieron los trabajadores universitarios de la Maestría en Ciencias. Gestión Sustentable del Turismo; en la pregunta tres respondieron conocer el código de ética; en la cinco respondieron que es importante el código de ética para normar el trabajo individual y colegiado, en cuanto a la pregunta seis contestaron que la cordialidad actual es del 83% y finalmente en la respuesta siete, mencionaron que el código de ética conducirá a la formación de líderes más confiables.

Así, con el tiempo (2022), se formará en ésta esfera del sentimiento las *raíces de su corazón*, los *valores personales terminales intra personales*, modos de idealizar los estados finales de la existencia Gorsuch (1970): de *libertad*: raíz de la responsabilidad; la *armonía interior*: raíz de la

honestidad; y la *sabiduría*: raíz del respeto. En ese momento cuando los valores instrumentales se van transformando en *principios*, estas *raíces* comienzan a nacer y empiezan incipientemente a escribirse lentamente en su corazón: el *inconsciente*.

Para 2027, estos valores terminales de: i) *libertad*, en el sentido de no tener impedimentos de verse libre del anhelo de tener cosas, del propio ego y de su propio cuerpo, es la condición para amar y ser productivo (no apego). Esta les permite aislarse del caos que rodea a otros, son creativos y espontáneos. Le permite *autonomía*, implica la capacidad de elegir con libertad y de gobernarse a sí mismo, y *autodominio*, es el dominio de uno mismo durante los estados de placer, de dolor y de cansancio, cuando uno está sometido a la presión de las pasiones y de los impulsos; ii) *armonía interior*, esa paz que nace de un sentimiento interior, que sobrepasa todo entendimiento y que guarda los pensamientos y sentimientos del líder.

Con esta seguridad, llega a sus propias decisiones y asume la responsabilidad por su persona, proyecta un alto grado de confianza. Confía en sí mismo, su misión en la vida, en los demás y en la naturaleza y iii) *sabiduría*, la irradia y está presente en todos los procesos de su pensamiento, razón, y en la esfera de la acción manifestada en su trabajo productivo. La cual, se ve reflejada en actitudes y comportamientos: prudentes, con sus semejantes y la naturaleza (Fardella, 2011:349). Después de un tiempo estos valores terminales (*raíces*) van creciendo en su corazón y se van fortaleciendo, en la medida en que sus valores instrumentales se van transformando en principios: *faros de luz de la consciencia*.

En su *consciencia*, el líder conserva el conocimiento de su fin en la vida y de los *principios* por medio de los cuales lo logra; aquellos *principios* que ha descubierto, como los que aprende de la naturaleza y de su prójimo; los experimenta, vive, y comprueba que son verdaderos. Lo bueno y malo lo juzga en base a sus *principios* internos. Esto es, los juicios son hechos en base a un conjunto de *principios* de valores centrales: sus valores instrumentales intrapersonales e interpersonales que ha desarrollado a partir de su experiencia a lo largo de su vida.

En la etapa más *alta de madurez*, este conjunto de principios es *incluyente* (abarca todas las contingencias), *consistente* (nunca es violado) y *universal* (no cambia con la situación o circunstancia). Estos *principios internos* del líder superan las reglas y leyes humanas, ejemplo: *serenidad* (armonía interior) y *amor* (respeto, responsabilidad, honestidad, capacidad de perdonar y

alegría) amplían nuestra capacidad de pensamiento, de acción, de análisis holístico y de observar interrelaciones: *ver el todo*, permiten estrechar vínculos interpersonales (confianza mutua) y ayudan a ser más *creativos* Fredrickson (2003).

El liderazgo eficaz deriva, fundamentalmente de la *personalidad* Bennis (2001), el principal determinante de la *confianza* es la integridad a la que llamo: invariabilidad. Es armonizar *honestamente* las palabras, sentimientos, pensamientos y actos, con la única aspiración de hacer el bien; revisando constantemente el propio empeño a medida que se trabaja por ésta congruencia. La *integridad ejecutiva* es crucial para crear organizaciones con un *alto espíritu de rendimiento* puesto que el “*carácter*” de la dirección sirve de ejemplo a los subordinados. Las acciones de ellos son muy visibles y, por consiguiente, tendrán que estar basadas en principios estrictos de conducta por la *responsabilidad*, medidas de *rendimiento* y *respeto* por su gente, se refiere. Estos principios (respeto, responsabilidad y honestidad), son ejemplos para todo el grupo directivo y para la organización en general (Fardella, 2011:41).

El Buzón Código de ética: contempla Tipo de usuario: Trabajador universitario, estudiante y público en general; Nombre completo; correo electrónico; teléfono; Nombre del funcionario público universitario denunciado, asunto: queja, sugerencia, opinión; breve relato de los hechos; medios probatorios de la denuncia: (Permitir se anexe archivo); medios probatorios de un tercero que haya conocido de los hechos (permitir se anexe archivo) y guardar registro.

Contribuciones del tema a la competitividad

¿Nacido para líder? pregunta: es si nacemos destinados a ser diferentes. La respuesta de la genética conductual y el desarrollo del ciclo de vida, es un rotundo sí y concuerda con cualquier persona que tenga más de un hijo. A temprana edad los niños muestran marcadas diferencias de personalidad, que en gran medida se deben a los genes que rigen la química y desarrollo del cerebro. El vínculo con los padres, las experiencias de la infancia, la educación y el acondicionamiento social, recubren estas diferencias.

Conforman un abanico de capacidades que incluyen factores de adaptación social: la *imagen de sí mismos* (conocimiento y entendimiento de sí mismo) y *capacidad para establecer relaciones*

(autodominio-sintonía) se refleja en la *Prudencia*. En el comienzo de la etapa adulta, las principales características de la personalidad ya se encuentran bien definidas y en la mayoría de los casos, éstas sólo sufren algunas modulaciones graduales durante el transcurso de las demás etapas de la vida.

Investigaciones sugieren la existencia de cinco dimensiones básicas, las cuales subyacen a todas las demás y agrupan la mayor parte de las variaciones de *personalidad humana*. Se conoce como: *modelo de los cinco factores*: 1) *estabilidad emocional*, describe la actitud de una persona para manejar la tensión. Si esta es buena: es tranquila, confiada, y por lo general, mantiene el control; 2) *extraversión*, refleja la cantidad de las interacciones sociales, la necesidad de estímulo social, la *confianza* en sí mismo y la competencia. Tienden a ser, asertivos y sociables; 3) *adaptabilidad* (respeto), la propensión para aceptar los puntos de vista de otro. Rasgos asociados: cortés, flexible, confiado, generoso y cooperador; 4) *prolijidad* (responsabilidad), es organización, moderación, persistencia y alta motivación de logro, es una medida de confiabilidad y 5) *apertura* (honestidad) a las experiencias, refleja la búsqueda proactiva de estas por la sola fascinación ante lo nuevo. Rasgos asociados: ser creativos, tener curiosidad intelectual, una mente abierta y sensibilidad artística.

El modelo tiene consecuencias en: la psicología organizacional, relaciones interpersonales y el desempeño laboral de tal manera que, el código de ética contribuye a desarrollar las diversas actividades y funciones universitarias en un marco de respeto, responsabilidad y transparencia.

Significancia para la práctica

La integridad personal del líder deriva de los *faros de luz* de su *consciencia*, sus valores personales instrumentales; y de las *raíces de su corazón (inconsciente)* sus valores personales terminales. Así nace su: *integridad personal*; y junto con ello la capacidad de: *influencia moral* para cumplir *funciones trascendentes* en su vida.

La *función trascendente* deriva de los contenidos *consciente* e *inconsciente* del ser humano. El *consciente* tiene una función direccional, nos da una *orientación*: visión trascendente Fardella (2013), es la voz que lo llama a volver consigo mismo; ello le permite saber lo que debe hacer a fin de llegar a ser el mismo, le ayuda a permanecer *consciente* de los fines de su vida y de las normas necesarias para el logro de esos fines. No somos, por consiguiente, las desamparadas víctimas de las circunstancias; en verdad, somos capaces de modificar las fuerzas internas y externas y de influir en

ellas (*Auto gestionarse*) Fardella (2014), así como de controlar-al menos hasta cierto punto-las condiciones que nos rodean.

El código de ética universitario ofrece ventajas competitivas de dos formas: la primera, que es a corto plazo implica desempeñar las funciones sustantivas con calidad que permite incrementar los beneficios a través del incremento del número de egresados de la UAGro con calidez humana, en tanto que, el segundo hace referencia a la calidad mejorada lo cual, es el camino más efectivo para que una IES pública como es el caso de esta universidad e incluso empresas privadas crezcan. Debido a que la calidad impacta en dos sentidos, uno es la expansión territorial del mercado y el segundo, es el aumento en la participación mercantil.

Toda institución educativa que desee ostentar el estatus de calidad debe considerar los indicadores que midan el resultado de sus esfuerzos en cuanto a la planeación aplicada en el contexto institucional, entre los cuales se encuentran los siguientes *indicadores académicos*: porcentaje de eficiencia terminal, número total de alumnos admitidos por ciclo escolar, promedio de calificaciones por grupo y deserción; *indicadores administrativos*: instalaciones (m²/alumno, opinión de los alumnos respecto a las instalaciones, etc.), biblioteca (número de libros para estudio por alumno, libros básicos por materia, etc.); *indicadores de calidad*: opinión de los padres de familia acerca del servicio educativo, de los maestros, del director, coordinador, intendentes, etc., opinión de los profesores respecto a la institución, al director, etc.; complementados con *indicadores financieros*: donativos, salud financiera, ingresos, egresos, entre otros (Ruíz, 2005:75).

La UAGro como máxima casa de estudios en el estado, ha procurado desde sus inicios en el año 1960 contribuir al desarrollo socioeconómico, político y cultural de sus habitantes. La Universidad ostenta matrícula de ochenta y siete mil estudiantes aglutinados en 45 preparatorias, 28 Unidades Académicas de Nivel Superior que ofertan cinco programas de Técnico Superior Universitario, 46 Licenciaturas, 3 Especialidades reconocidas en el PNPC así como 24 Facultades Académicas de las cuales 23 atienden 29 Maestrías y tres Doctorados inscritos en el PNPC-Conacyt, México de tal manera que, en Guerrero se contribuye de manera sólida en la formación de talento humano (UAGro, 2016).

Toda IES pública como la UAGro tiene vocación de permanencia desde 1960 y busca consolidarse indefinidamente en la entidad como la máxima casa de estudios, para lo cual fortalece sus debilidades por lo que, la visión al 2035 es la obtención de un conjunto de resultados positivos en diferentes rubros como enfoque al cliente que desea estudios presenciales, semipresenciales y a distancia “o sea, conectado a millones de recursos que se aprovecha para construir significados de manera diferente y más sofisticada” (Cassany, 2012:50).

El código de ética coadyuvará en la conformación de una familia universitaria que se apegue al: 1) bien común, 2) lealtad, 3) honradez, 4) justicia, 5) libertad, 6) verdad, 7) transparencia, 8) solidaridad, 9) respeto, 10) responsabilidad, 11) tolerancia, 12) respeto al entorno cultural, 13) respeto al medio ambiente y 14) a los derechos humanos.

Discusión de resultados

El código de ética se acepta como precepto de observancia obligatoria de todos los universitarios, sin menoscabo de las normas jurídicas internas, así como las externas plasmadas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la declaración universal de los derechos humanos.

En 2018 se espera que el desempeño del talento humano universitario sea más ético cuya *capacidad de influir* no solo esté en la comunicación verbal (explícita), sino también en la comunicación no verbal (implícita) que se refleja en la mirada, tono de voz, gestos faciales y corporales Fardella (2016). Se refleja e irradia en el propio cuerpo en: las *serotonina*, que es un neuro transmisor del cerebro. Su presencia en cantidades elevadas indica un nivel de *calma*. Cuanto mayor es el nivel de serotonina, mayor es la paz del ser humano.

Para 2019, la ruta crítica en la universidad es que con el código de ética se llegue a la *confianza*, la cual es un *estado psicológico* y no un comportamiento. Confiar en alguien corresponde a una disposición positiva respecto a las intenciones o comportamiento de otro Mayer, Davis y Schoorman (1995).

Los valores del líder: responsabilidad, respeto y honestidad que tiene asumidos, para sí mismo, los refleja en sus actitudes, comportamientos y en su forma de hablar: irradia la confianza, que está, en el centro de las relaciones humanas. *Esta tiene un poder operativo y estratégico dentro de las organizaciones* (Fardella, 2011:316-317).

He preguntado en varias oportunidades a diferentes tipos de personas y situaciones (Figura 1):

¿Si una persona es respetuosa y responsable, pero deshonesto? Ud., confiaría en ella?

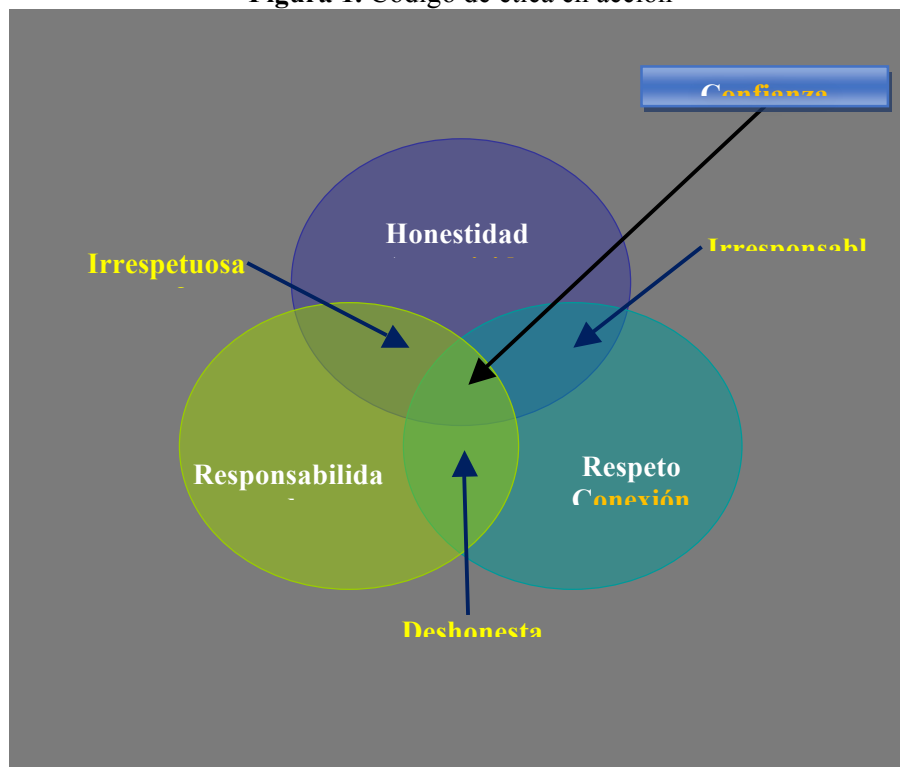
¿Si es respetuosa y honesta, pero irresponsable? ¿Confiaría en ella?;

y ¿Si es honesta y responsable, pero irrespetuosa? ¿Confiaría en ella?

Las tres respuestas a estas preguntas fueron: “No”; esto, implica que los tres valores forman un *círculo cerrado*, si falta uno de ellos se deshace, no se da la: *confianza mutua*.

La UAGro, actualmente es una universidad importante en el Sur-Sureste de México debido a que es una institución pública de educación superior con oferta educativa de calidad e inclusión social cuyos indicadores académicos son: Matrícula total de: 87 000 estudiantes; 60 edificios académicos, nueve Centros de Investigación, 3 000 académicos conforman la Planta docente, 54 Programas académicos, 90 convenios de colaboración con otras universidades, 135 investigadores en el SNI, 26 Programas de Posgrado en el PNPC y 94% como matrícula de Licenciatura en programas de buena calidad.

Figura 1. Código de ética en acción



Fuente: Fardella, 2015.

La economía del conocimiento convierte a la UAGro en una IES competitiva dado que tiene claro que “el saber es el motor de la sociedad de la información y el conocimiento. La transformación del conocimiento en riqueza siempre ha sido uno de los pilares del crecimiento económico” (Morales, Tetlalmatzin y Orozco, 2012:78).

En el 2017, la comunidad universitaria tiene marcado el rumbo del paradigma de la posmodernidad que expone que para ser competitivos es necesario investigar la causalidad, explicar los postulados, se acepta la heterogeneidad, se pronuncia por la diversidad, apoya en la recuperación de tradiciones olvidadas, trabaja de cerca con los grupos marginados e incluso la aceptación del otro (Ettinger, 2005).

Conclusiones

- 1) La metodología aplicada permitió cumplir satisfactoriamente el objetivo general planteado mediante la identificación de la problemática, caracterización y análisis del código de ética vigente en la UAGro.
- 2) El talento humano se concentra en conocer y aplicar el código de ética y
- 3) El desempeño de los académicos posibilita que la UAGro sea la más competitiva en Guerrero.

Referencias

- Arcaro, J. (1995). *Quality in Education: An Implementation Handbook*. Delray Beach: St. Lucie Press.
- Bennis, W. (2001). Una fuerza irresistible. *Revista Trend Management*, 3(3), 72-77.
- Cassany, D. (2012). *En Línea. Leer y escribir en la red*. Barcelona: Anagrama.
- Cortes, J. (2003). Factores de Liderazgo y Competitividad Empresarial. *Management en Liderazgo*, 1(10). 12A.

CUCSUR (2017). Código ético para el Docente del Programa Educativo de Estudios Turísticos. Recuperado de <http://www.cucsur.udg.mx/codigo-etico>

Ettinger, C. (2005). Conservation and posmodernity; reflections on historical patrimony, *Palapa*, 1(1). 39-46.

Fardella, J. (2016). *Valores del Líder y la Comunicación interpersonal*. En González, F., y Flores, M. (coords.). La Empresa como Estrategia para el desarrollo (pp. 726- 149) México: UMSNH-IAIDRES.

Fardella, J. (2015). *Enfoque antropológico del líder*. Alemania: Editorial Académica Española.

Fardella, J. (2013). Habilidades Estratégicas del Líder. *Revista Cubana de Enfermería*, 29 (3), 233-243.

Fardella, J. (2011). *Enfoque antropológico: Los valores del Líder* (Tesis Doctoral). Universidad de Sevilla, España.

Fardella, J. (2006). Las raíces del liderazgo. *Revista Trabajos Escuela de Ingeniería Comercial 2004-2005*, 1(5). 67-75.

Fredrickson, B. (2003). The Value of Positive Emotions, *American Scientist*, 91(4), 330.

Gaceta, UNAM (2015). Código de Ética de la Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de http://dgapa.unam.mx/images/etica/2015_codigo-etica-unam.pdf

Gorsuch, R. (1970). L. Rokeah's Approach to Value Systems and Social Compassion. *Review of Religious Research*, 1(11). 139-143.

IPN (2016). Código de ética del IPN. Recuperado de http://www.ciecas.ipn.mx/img_14/codigo-etica.pdf

ITESM (2017). Código de Ética. Recuperado de <http://www.itesm.mx/wps/connect/Campus/CVA/Cuernavaca/Acerca+del+campus/Filosofia+Institucional/Codigo+de+etica/>

Kets de Vries, M. (1998). Líderes que marcan la diferencia, *Harvard Deusto Business Review*, 1(85), 34-39.

Mayer, R. C., Davis, J. H., y Schoorman, D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review*, 1(20), 709-734.

Morales, M., Tetlalmatzin, R., y Orozco, M. (2012). Educación, compromiso social que marcará la diferencia. *Líderes*. 21(196), 78.

Niño, N. (2014). *Planeación ambiental aplicada al caso de La Roqueta*. México: Eón.

Ruíz, M. (2005). *Sistema de planeación para instituciones educativas*. México: Trillas-ITESM.

Tobón, S. (2014). *Proyectos formativos. Teoría y metodología*. México: PEARSON.

Tobón, S., Guzmán, C., Silvano, J., y Cardona, S. (2015). La sociedad del conocimiento: estudio documental desde una perspectiva humanista y compleja. *Paradigma*. 36(2). 7-36.

Tobón, S., Pimienta, J., y García, J. (2016). *Secuencias didácticas y socioformación*. México: PEARSON.

UAGro. (2012). *Legislación Universitaria*. México: UAGro.

UAGro. (2016). *Anuario estadístico 2014-2015*. Chilpancingo: UAGro.

UAGro (2017a). Código de ética de la UAGro. Recuperado de: https://www.uagro.mx/eventos_etica.pdf

UAGro (2017b). Código de ética, integridad y conducta de los servidores públicos universitarios. Recuperado de https://www.uagro.mx/convocatorias/codigo_etica.pdf