



CIEP

El Capital Ético, Legitimidad y Función Social en las Instituciones de Educación Superior

Ethical Capital, Legitimacy, and Social Function in Higher Education Institutions

Adriana Vargas Araujo

Universidad Autónoma de San Luis Potosí



<https://orcid.org/0009-0004-8757-8389>

Resumen

Este estudio analiza la dinámica de la legitimidad institucional y la función social en las instituciones de educación superior, mediante un enfoque cualitativo basado en el análisis de testimonios de informantes clave. Los resultados muestran que, a pesar de un sólido marco regulatorio que rige la conducta organizacional, su efectividad depende de la capacidad de la institución para traducir estos principios en prácticas cotidianas. Se identifican tensiones entre las exigencias operativas, las jerarquías organizacionales y los principios éticos, revelando procesos de desacoplamiento entre normas y práctica. Además, la legitimidad institucional surge no solo del cumplimiento normativo, sino también de la experiencia de la comunidad universitaria, particularmente a través de mecanismos de apoyo, orientación y capacidad de respuesta institucional. El estudio concluye que la consolidación del capital ético requiere no solo estructuras formales, sino también condiciones culturales, interpretativas y relacionales que fomenten su apropiación efectiva dentro de la vida institucional.

Palabras clave: capital ético; legitimidad institucional; investigación cualitativa; ética organizacional; gobernanza universitaria.

Abstract

This study analyzes the dynamics of institutional legitimacy, and social function in higher education institutions, using a qualitative approach based on the analysis of testimonies from key informants. The results show that, despite a robust regulatory framework aimed at governing organizational conduct, its effectiveness depends on the institution's capacity to translate these principles into daily practices. Tensions are identified between operational demands, organizational hierarchies, and ethical principles, revealing processes of decoupling between norms and practice. Furthermore, institutional legitimacy emerges not only from regulatory compliance but also from the experience of the university community, particularly through mechanisms of support, guidance, and institutional responsiveness. The study concludes that the consolidation of ethical capital requires not only formal structures but also cultural, interpretative, and relational conditions that foster its effective appropriation within institutional life.

Keywords: ethical capital; institutional legitimacy; qualitative research; organizational ethics; university governance.

En las últimas décadas, las instituciones de educación superior han enfrentado tensiones profundas entre su razón de ser académica y las crecientes demandas sociales de legitimidad, transparencia y responsabilidad institucional. En un contexto caracterizado por mayores exigencias de rendición de cuentas y escrutinio público, no basta con sostener compromisos formales con la calidad educativa o la excelencia académica; resulta igualmente necesario que estas organizaciones consoliden bases éticas que les permitan sostener relaciones de confianza con sus grupos de interés y cumplir cabalmente su función social. Sin embargo, este imperativo ético se desarrolla en escenarios organizacionales complejos, donde las declaraciones normativas no siempre se traducen en prácticas institucionales consistentes.

En el contexto contemporáneo, las instituciones de educación superior (IES) han fortalecido de manera significativa sus marcos normativos en materia ética mediante la adopción de códigos de conducta, lineamientos de integridad, políticas de transparencia y declaraciones institucionales orientadas a la responsabilidad social. No obstante, diversos estudios han evidenciado que la proliferación de estos instrumentos formales no garantiza, por sí misma, la consolidación de prácticas éticas consistentes ni la generación de entornos organizacionales caracterizados por altos niveles de confianza y legitimidad (Meyer & Rowan, 1977; Treviño et al., 2006). Desde la perspectiva de la teoría institucional, la adopción de estructuras formales puede responder más a presiones de legitimación externa que a transformaciones reales en los comportamientos organizacionales, lo que genera una disociación entre lo que se declara y lo que efectivamente se practica.

El problema central no radica, por tanto, en la ausencia de referentes normativos, sino en la limitada capacidad de estos mecanismos para traducirse en un capital ético efectivo, entendido como un activo institucional incorporado en la cultura organizacional, en los procesos de toma de decisiones y en las prácticas cotidianas que estructuran la vida universitaria. En este sentido, la ética organizacional puede ser comprendida como un conjunto de prácticas culturales que favorecen la transparencia, la justicia y la colaboración en el actuar institucional, condiciones necesarias para la construcción de ambientes de confianza y cohesión social dentro y fuera de las universidades.

El concepto de legitimidad, entendido como la percepción social de que las acciones de una institución son apropiadas, correctas y consistentes con los valores colectivos, constituye una dimensión clave para comprender el alcance del capital ético en las IES. Suchman (1995) define la legitimidad como “una percepción o suposición generalizada de que las acciones de una entidad son deseables y apropiadas dentro de un sistema de normas, valores y creencias socialmente construidas” (p. 574), lo que subraya que la legitimidad no se impone, sino que se construye progresivamente a través de prácticas institucionales éticas y sostenidas en el tiempo. De manera complementaria, diversos estudios sobre educación superior han mostrado que los compromisos éticos de una universidad, reflejados en sus políticas internas, códigos de conducta y cultura organizacional, influyen de manera directa en la percepción de honestidad, credibilidad y buena gestión por parte de estudiantes, académicos y otros grupos de interés (Delgado-Aleman et al., 2021).

En consecuencia, las instituciones que integran la ética como un componente sustantivo de su gestión tienden a fortalecer su reputación y a generar mayores niveles de confianza organizacional, factores determinantes para la construcción de legitimidad institucional. La insuficiente institucionalización del capital ético limita, además, la capacidad de las IES para cumplir plenamente su función social. Como organizaciones llamadas a formar ciudadanos críticos, producir conocimiento socialmente pertinente y promover valores democráticos, las universidades requieren sostener su autoridad moral no solo desde el discurso, sino desde prácticas organizacionales coherentes con los principios que promueven.

Cuando esta congruencia se ve comprometida, la ética pierde su potencial como recurso legitimador y se convierte en un elemento meramente simbólico, vulnerable a cuestionamientos tanto internos como externos. En este escenario, resulta necesario problematizar críticamente la idea de que la existencia de normativas éticas es suficiente para garantizar comportamientos institucionales éticamente responsables. La persistencia de una brecha entre la ética formalmente declarada y la ética efectivamente vivida en las IES constituye un problema organizacional central, en tanto impide la consolidación del capital ético como un activo institucional estratégico. El desafío analítico consiste en comprender por qué los instrumentos formales resultan insuficientes para generar capital ético y qué condiciones organizacionales y culturales permiten que la ética se consolide como un activo efectivo, capaz de fortalecer la confianza organizacional, la legitimidad y el cumplimiento de la función social de las instituciones de educación superior.

Con fundamento en los antecedentes expuestos, este trabajo se centra en analizar el papel del capital ético como elemento estructurante de la legitimidad institucional y de la función social en las instituciones de educación superior, tomando como referente empírico a la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP). La pregunta que guía la investigación se orienta a dilucidar hasta qué punto dicho capital constituye un recurso simbólico capaz de consolidar el reconocimiento social y el cumplimiento de los fines universitarios.

De manera específica, el estudio tiene como objetivos examinar los referentes normativos e institucionales en materia ética vigentes en la universidad; identificar la percepción de los funcionarios de primer nivel respecto a la vivencia y operativización de las prácticas éticas institucionales; analizar la relación entre dichas prácticas y la construcción de confianza y legitimidad institucional; y valorar la contribución del capital ético a la consolidación de la función social universitaria. El estudio parte del supuesto teórico de que la consolidación del capital ético en las instituciones de educación superior no depende exclusivamente de la existencia de marcos normativos formales, sino de su internalización en prácticas organizacionales coherentes, sostenidas e integradas a la dinámica institucional, capaces de fortalecer la legitimidad institucional y la función social universitaria.

Metodológicamente, el estudio se desarrolla desde un enfoque cualitativo de alcance analítico, sustentado en la aplicación de una guía temática de respuesta abierta dirigida a funcionarios de primer nivel de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, así como en el análisis interpretativo de las respuestas obtenidas, con el propósito de identificar las condiciones organizacionales que configuran el capital ético institucional.

1. Marco Teórico Conceptual

1.1 Generalidades conceptuales: capital ético, legitimidad institucional y función social

El análisis del capital ético en las instituciones de educación superior exige una aproximación teórica que permita comprender su naturaleza como activo institucional, así como sus vínculos con la legitimidad organizacional y el cumplimiento de la función social universitaria. Lejos de constituir un atributo meramente normativo o declarativo, la ética organizacional se configura como un fenómeno complejo que se materializa en prácticas, estructuras, decisiones y dinámicas culturales que orientan la vida institucional. En este sentido, el abordaje del capital ético requiere situarlo dentro de marcos analíticos que articulen dimensiones culturales, organizacionales e institucionales. Desde esta perspectiva, el marco teórico-conceptual del presente estudio se estructura a partir de tres categorías centrales de análisis: capital ético, legitimidad institucional y función social de las instituciones de educación superior.

Estas categorías no operan de manera aislada, sino que conforman una estructura interconectada que permite explicar cómo la ética, cuando se institucionaliza, trasciende el plano discursivo y se convierte en un recurso estratégico para la sostenibilidad organizacional y la confianza social.

En primer término, se aborda el capital ético como un activo institucional intangible que emerge de la congruencia entre valores declarados y prácticas organizacionales efectivas. Este enfoque permite superar visiones reduccionistas de la ética centradas exclusivamente en códigos de conducta o marcos normativos, para situarla en el terreno de la cultura organizacional, el liderazgo y los procesos decisionales. Analizar el capital ético desde esta óptica implica reconocer su capacidad para generar confianza, cohesión interna y estabilidad institucional.

En segundo lugar, se examina la legitimidad institucional como una construcción social que depende, en gran medida, de la percepción de coherencia ética en la actuación organizacional.

La legitimidad no se deriva únicamente del cumplimiento de funciones sustantivas, sino de la correspondencia entre los valores que la institución promueve y las prácticas que efectivamente despliega. Esta dimensión resulta particularmente relevante en las instituciones de educación superior, cuya autoridad simbólica descansa en su credibilidad moral y en la confianza que generan ante sus grupos de interés.

Finalmente, se incorpora la función social universitaria como categoría articuladora que otorga sentido al capital ético y a la legitimidad institucional. Las universidades, en tanto organizaciones responsables de la formación profesional, la producción de conocimiento y la promoción de valores democráticos, requieren sostener una base ética que legitime su actuación pública. La función social no puede comprenderse al margen de las condiciones organizacionales que posibilitan o limitan la vivencia efectiva de la ética al interior de las instituciones.

Bajo este encuadre, el presente marco teórico tiene como propósito delimitar conceptualmente estas tres categorías, identificar sus interrelaciones y establecer los fundamentos analíticos que orientarán la interpretación de los hallazgos empíricos del estudio. De esta manera, el desarrollo teórico no solo cumple una función descriptiva, sino que constituye el soporte interpretativo desde el cual se analizará la institucionalización del capital ético en el contexto universitario objeto de investigación.

1.2. El capital ético como activo institucional

El capital ético puede entenderse como un activo institucional intangible que se construye a partir de la coherencia entre los valores declarados y las prácticas cotidianas observables dentro de una organización. Este concepto supera la ética como conjunto de normas formales, ya que implica la integración estructural de los principios éticos en la cultura organizacional y en los procesos decisionales. De esta manera, la ética se convierte en un elemento que orienta la actuación colectiva y fortalece la identidad institucional (Ospina Hernández & Delgado Abella, 2020). Desde una perspectiva organizacional, el capital ético puede analizarse como un recurso colectivo que promueve la confianza, la cooperación y la estabilidad institucional. Cuando los valores éticos se expresan de manera consistente en las prácticas y estructuras internas, contribuyen a crear un clima organizacional que reduce la incertidumbre y favorece la colaboración. Estos efectos han sido observados empíricamente en contextos universitarios, donde la presencia de capital ético se asocia con mayores niveles de compromiso y cohesión social (Ospina Hernández & Delgado Abella, 2020). En el caso de las instituciones de educación superior (IES), el capital ético adquiere un papel fundamental debido a la responsabilidad social que desempeñan como referentes intelectuales y formadores de ciudadanía.

Las universidades no solo difunden conocimientos, sino que también configuran valores y prácticas que impactan directamente en la sociedad. Por ello, la legitimidad institucional depende de la congruencia entre el discurso ético y la gestión organizacional. Esta relación entre ética, capital social y función universitaria ha sido destacada en estudios latinoamericanos que subrayan la importancia de fortalecer la ética institucional para promover procesos educativos orientados al desarrollo humano (Vallaes, 2003).

La construcción del capital ético requiere condiciones institucionales específicas, tales como liderazgos coherentes, marcos de gobernanza transparentes y una cultura organizacional que promueva la responsabilidad colectiva. En este sentido, el liderazgo ético constituye un componente clave, ya que orienta las conductas de los miembros de la organización, fomenta el compromiso institucional y fortalece la conciencia social dentro de las comunidades académicas. Estudios realizados en organizaciones universitarias latinoamericanas muestran que los valores éticos y la responsabilidad del liderazgo influyen directamente en el clima organizacional y en la orientación ética de las prácticas institucionales (Paz, Núñez, García & Salom, 2016).

Asimismo, el capital ético puede ser comprendido como un factor estratégico que incide en la sostenibilidad institucional en el largo plazo. En entornos caracterizados por la complejidad y la exigencia de transparencia, las organizaciones que logran consolidar prácticas éticas consistentes tienden a generar mayores niveles de confianza tanto interna como externamente. Esto no solo fortalece su legitimidad social, sino que también incrementa su capacidad de adaptación ante cambios estructurales, al contar con una base sólida de valores compartidos que orientan la toma de decisiones (Cortina, 2013; Kliksberg, 2003).

Finalmente, concebir el capital ético como un activo institucional implica reconocer que puede acumularse o erosionarse. Cuando la ética se instrumentaliza únicamente como discurso, sin vincularse con prácticas reales, se deterioran la confianza, la legitimidad y la credibilidad de las instituciones. Por el contrario, cuando la ética se vive en la práctica cotidiana, el capital ético se convierte en un recurso estratégico que fortalece la misión institucional y mejora la percepción social de las IES. En este sentido, el capital ético no solo impacta en la dinámica interna de las instituciones, sino también en su relación con el entorno social. Una organización que proyecta coherencia ética se posiciona como un actor confiable, capaz de incidir en procesos de desarrollo social y de construcción de ciudadanía. Esta proyección externa amplifica su impacto y consolida su papel como referente en la generación de valor público, particularmente en contextos donde la credibilidad institucional representa un desafío constante (Vallaes, 2003).

I.3. Legitimidad y función social de las instituciones de educación superior

Para entender la posición de las instituciones de educación superior en el tejido social actual, es fundamental la legitimidad institucional. Más allá de su reconocimiento jurídico o de su desempeño académico, las universidades requieren sostener una legitimidad construida socialmente, basada en la percepción de que su actuación es congruente con valores colectivos, principios éticos y expectativas públicas. En este sentido, la legitimidad no es un atributo otorgado de manera permanente, sino una condición que se configura, reproduce o erosiona a partir de las prácticas institucionales. Por el contrario, cuando la ética se vive en la práctica cotidiana, el capital ético se convierte en un recurso estratégico que fortalece la misión institucional y mejora la percepción social de las IES. En este sentido, el capital ético no solo impacta en la dinámica interna de las instituciones, sino también en su relación con el entorno social. Una organización que proyecta coherencia ética se posiciona como un actor confiable, capaz de incidir en procesos de desarrollo social y de construcción de ciudadanía.

Esta proyección externa amplifica su impacto y consolida su papel como referente en la generación de valor público, particularmente en contextos donde la credibilidad institucional representa un desafío constante (Vallaey, 2003).

La legitimidad de las instituciones de educación superior se encuentra estrechamente vinculada con su función social. Esta última no se limita a la prestación de servicios educativos, sino que comprende la responsabilidad de contribuir al desarrollo humano, la movilidad social, la construcción de ciudadanía y la promoción de valores democráticos. En consecuencia, la función social universitaria implica un compromiso ético que trasciende la eficiencia organizacional y se proyecta hacia la transformación de su entorno, de ser generador de lo que conocemos como sociedad. Diversos enfoques sobre responsabilidad social universitaria han subrayado que la credibilidad institucional depende, en gran medida, de la coherencia entre el discurso formativo y las prácticas organizacionales internas (Vallaey, 2003). Cuando las universidades promueven valores como la justicia, la equidad o la integridad, pero sus dinámicas internas reflejan prácticas contrarias a dichos principios, se genera una disonancia ética que debilita su legitimidad social. Por el contrario, cuando existe congruencia entre los valores promovidos y la gestión institucional, la función social se fortalece y la legitimidad se consolida.

En este marco, la legitimidad puede comprenderse como un resultado relacional que emerge de la interacción entre ética organizacional y función social. No basta con que la universidad cumpla formalmente sus funciones sustantivas (docencia, investigación y extensión), sino que requiere sostener una actuación institucional ética que respalde su autoridad moral ante la sociedad. La legitimidad, por tanto, se nutre de la institucionalización del capital ético y se expresa en la confianza que los distintos grupos de interés depositan en la institución.

Asimismo, la función social universitaria adquiere una dimensión estratégica en contextos donde las instituciones públicas enfrentan cuestionamientos sobre transparencia, rendición de cuentas y uso de recursos. En tales escenarios, la ética organizacional se convierte en un factor determinante para preservar la confianza pública. La legitimidad deja entonces de ser un supuesto implícito y pasa a constituir un activo que debe construirse y sostenerse mediante prácticas institucionales verificables.

Como puede observarse, la relación entre legitimidad y función social permite comprender que la autoridad de las instituciones de educación superior no descansa únicamente en su capacidad académica, sino en la coherencia ética de su actuación organizacional. Esta articulación resulta clave para analizar el papel del capital ético como recurso institucional, en tanto su consolidación fortalece la credibilidad universitaria y posibilita el cumplimiento efectivo de su responsabilidad social.

2. Marco contextual: La institucionalización ética en la estructura administrativa universitaria

2.1 Arquitectura normativa y diseño institucional del capital ético en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí

El análisis del capital ético en una institución de educación superior exige comprender previamente la estructura normativa que delimita el ejercicio del poder, distribuye competencias y establece mecanismos de control, responsabilidad y tutela de derechos. En el caso de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, dicha configuración se encuentra formalmente establecida en su Estatuto Orgánico vigente. Conforme al artículo 20 del Estatuto, la Universidad distingue entre funciones administrativas a cargo de la Rectoría, la Secretaría General y las dependencias y funciones sustantivas atribuidas a las entidades académicas y de investigación (UASLP, 2025, art. 20).

Esta diferenciación constituye la base estructural para la delimitación de responsabilidades y ámbitos de competencia. A su vez, el artículo 21 dispone que el cumplimiento del objeto universitario se desarrolla mediante reglamentos internos, disposiciones de carácter general y acuerdos administrativos emitidos por los órganos competentes, lo que evidencia que la institucionalización ética se articula a través de instrumentos formales de producción normativa. Dentro de esta arquitectura, la Secretaría General ocupa una posición estratégica. De acuerdo con los artículos 61 y 63, le corresponde coordinar la emisión y actualización de la normatividad universitaria, autenticar los actos del Consejo Directivo y ejercer fe pública universitaria (UASLP, 2025, arts. 61, 63). Asimismo, administra la Gaceta Universitaria “Lex Universitatis”, mecanismo de publicidad normativa que garantiza certeza y transparencia en la difusión de disposiciones internas. Esta función no se limita a la gestión administrativa, sino que constituye un eje de formalización jurídica y legitimación institucional.

La dimensión de control interno se encuentra regulada en el Título Sexto, relativo al Órgano Interno de Control. El artículo 142 le reconoce autonomía técnica y de gestión, configurándolo como instancia independiente para la fiscalización interna (UASLP, 2025, art. 142). Entre sus atribuciones destacan la revisión de la cuenta pública universitaria, la vigilancia del gasto, la realización de auditorías financieras, administrativas y de cumplimiento, así como la implementación de controles internos y programas de integridad y anticorrupción (art. 144). Este diseño institucional integra mecanismos preventivos y correctivos orientados a la protección del patrimonio universitario y al aseguramiento de la legalidad administrativa.

Paralelamente, el Título Quinto establece el Sistema de Justicia Universitaria, cuyo propósito es la promoción, respeto y garantía de los derechos universitarios y humanos en el ámbito institucional (art. 124). El artículo 125 impone esta obligación a todos los órganos y personas que ejerzan actos de autoridad universitaria, configurando una responsabilidad transversal en el ejercicio de funciones. La Defensoría de los Derechos Universitarios, definida como órgano independiente, imparcial y conciliador (art. 130), actúa en la etapa de investigación de posibles violaciones (art. 129), consolidando un modelo interno de tutela de derechos con separación de funciones y garantías procedimentales.

La eficacia del sistema ético se complementa con el régimen de responsabilidades previsto en el Título Décimo. El artículo 172 establece que los miembros de la Universidad podrán ser sancionados por el incumplimiento no sólo del Estatuto y los Reglamentos, sino también del Código de Ética y del Código de Conducta, otorgando fuerza normativa vinculante a estos instrumentos (UASLP, 2025, art. 172). Los artículos 173 a 175 estructuran un sistema jerárquico de rendición de cuentas, donde autoridades y funcionarios responden ante instancias superiores conforme a su nivel de competencia, configurando un esquema multinivel de responsabilidad institucional.

Incluso en el ámbito del personal administrativo, el artículo 166 exige moralidad reconocida y ausencia de antecedentes por delitos patrimoniales como requisitos de ingreso, incorporando un filtro ético ex ante en la integración de la estructura operativa universitaria. En conjunto, esta configuración normativa permite identificar una arquitectura institucional del capital ético sustentada en cinco dimensiones interrelacionadas: producción normativa formal, publicidad y certificación jurídica, fiscalización y control interno, protección de derechos universitarios y régimen disciplinario. De esta manera, la ética universitaria no se reduce a un plano declarativo, sino que se encuentra integrada en la estructura jurídica y operativa que regula la gobernanza de la institución.

3. Metodología

3.1 Diseño de investigación

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo con alcance descriptivo–interpretativo, orientado a analizar la institucionalización del capital ético en la estructura administrativa universitaria y su incidencia en la legitimidad institucional. Se adoptó un diseño de estudio de caso institucional, estrategia pertinente para examinar de manera intensiva una organización específica, considerando su contexto normativo, su arquitectura de gobernanza y la interacción entre estructura formal y práctica administrativa (Martínez Carazo, 2006).

3.2 Unidad de análisis y contexto institucional

La unidad de análisis del presente estudio corresponde a la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), institución pública de educación superior con presencia en distintos campus y regiones del estado de San Luis Potosí. La universidad desarrolla funciones sustantivas de docencia, investigación, difusión cultural y vinculación social, articuladas mediante una estructura organizacional compleja integrada por entidades académicas, dependencias administrativas y órganos de control y gobierno universitario. Desde el punto de vista institucional, la UASLP cuenta con un marco normativo compuesto por disposiciones estatutarias, reglamentos internos, órganos de control, mecanismos de transparencia y sistemas de protección de derechos universitarios, elementos que configuran una estructura formal orientada a la regulación de la vida universitaria y al fortalecimiento de la gobernanza institucional.

La selección de esta institución como estudio de caso responde a su relevancia como organización pública de educación superior con una estructura administrativa formalmente consolidada, lo que permite analizar la relación entre normatividad ética, prácticas organizacionales y construcción de legitimidad institucional en un contexto universitario específico.

3.3 Participantes y criterios de selección

Los participantes del estudio fueron cinco funcionarios de primer nivel pertenecientes al ámbito administrativo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, seleccionados mediante un muestreo intencional estratégico. La selección respondió a criterios de relevancia institucional, capacidad de toma de decisiones y participación directa en procesos vinculados con la normatividad, la gestión administrativa, el control interno, el desarrollo humano y la protección de derechos universitarios. Las áreas representadas comprenden funciones relacionadas con normatividad institucional, planeación estratégica, control interno, desarrollo humano y defensa de derechos universitarios, ámbitos considerados estratégicos para el análisis de la institucionalización del capital ético dentro de la estructura administrativa universitaria. La elección de estos actores se sustentó en su posición dentro de la estructura organizacional, al constituir espacios donde convergen la aplicación de normas, la gestión de recursos, la toma de decisiones y la implementación de políticas institucionales. Desde esta perspectiva, los participantes representan actores clave para comprender la manera en que los principios éticos institucionales son interpretados, operativizados y traducidos en prácticas organizacionales concretas.

La selección privilegió la densidad informativa y la pertinencia analítica sobre criterios de representatividad estadística, en congruencia con la lógica interpretativa de los estudios cualitativos de caso (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018; Otzen & Manterola, 2017).

La suficiencia analítica de la muestra se determinó a partir de la recurrencia temática identificada en las respuestas y de la profundidad de la información obtenida respecto de las categorías centrales del estudio. Con el propósito de preservar la confidencialidad y evitar la identificación individual de los participantes, no se incorporan datos específicos relacionados con antigüedad, formación profesional o nivel de estudios.

3.4 Instrumento y procedimiento de recolección

La investigación integró análisis documental de la normativa universitaria, incluyendo estatutos, reglamentos internos y el Código de Ética institucional, con la recuperación de respuestas escritas obtenidas mediante una guía temática estructurada dirigida a funcionarios de primer nivel de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. La guía temática fue diseñada conforme a las dimensiones analíticas del estudio, incorporando preguntas orientadas a explorar percepciones sobre cultura ética institucional, aplicación de la normatividad, mecanismos de control, liderazgo ético, legitimidad organizacional y función social universitaria.

El instrumento fue enviado por vía electrónica a los participantes seleccionados, quienes respondieron de manera diferida y voluntaria. Este procedimiento permitió obtener información cualitativa centrada en la experiencia institucional y en la interpretación de prácticas organizacionales vinculadas con el capital ético. Se garantizó la confidencialidad de la información y el uso estrictamente académico de las respuestas obtenidas.

3.5 Estrategia de análisis de la información

Las respuestas obtenidas fueron examinadas mediante un análisis temático categorial, siguiendo el enfoque de codificación cualitativa propuesto por Saldaña (2013). El procedimiento analítico articuló categorías deductivas derivadas del marco teórico con subcategorías emergentes identificadas durante el proceso de codificación e interpretación de la información. El análisis comprendió distintas fases: lectura comprensiva de los testimonios, codificación inicial, agrupación temática y construcción interpretativa vinculada con las categorías analíticas del estudio.

Este procedimiento permitió identificar recurrencias, tensiones y relaciones entre las prácticas institucionales descritas por los participantes y los referentes teóricos asociados al capital ético y la legitimidad institucional.

Con el propósito de garantizar la trazabilidad analítica y la coherencia entre el marco conceptual, el instrumento de recolección y la interpretación de los datos, se diseñó previamente una matriz base de análisis categorial. Esta matriz permitió operacionalizar las categorías teóricas en subcategorías e indicadores analíticos, orientando el proceso de codificación temática y facilitando la identificación tanto de categorías deductivas como de dimensiones emergentes derivadas de los testimonios (véase Tabla 1).

Se atendieron criterios de rigor propios de la investigación cualitativa, particularmente credibilidad, consistencia interpretativa y transparencia analítica (Flick, 2007).

Tabla 1

Matriz base de análisis para la institucionalización del capital ético

Categoría teórica	Subcategorías analíticas	Indicadores de análisis	Fuente empírica	Tipo de codificación
Cultura ética institucional	Congruencia discurso–práctica	Referencias a coherencia entre valores declarados y decisiones administrativas	Testimonios directivos	Deductiva
Cultura ética institucional	Liderazgo ético	Menciones a ejemplo directivo, responsabilidad y toma de decisiones	Testimonios	Deductiva
Cultura ética institucional	Clima organizacional ético	Narrativas sobre confianza, justicia interna y trato institucional	Testimonios	Deductiva
Gobernanza y normatividad ética	Aplicación del Código de Ética	Uso efectivo de instrumentos normativos en	Testimonios + análisis documental	Deductiva

		decisiones concretas		
Gobernanza y normatividad ética	Producción y actualización normativa	Referencias a procesos formales de regulación	Documentos institucionales	Deductiva
Mecanismos de prevención y control	Supervisión y control interno	Menciones a auditorías, fiscalización y rendición de cuentas	Testimonios + normativa	Deductiva
Mecanismos de prevención y control	Régimen de responsabilidades	Narrativas sobre sanciones, procedimientos y consecuencias institucionales	Testimonios	Deductiva
Formación y profesionalización ética	Capacitación y sensibilización	Programas formativos, cursos o estrategias de fortalecimiento ético	Testimonios	Deductiva
Formación y profesionalización ética	Desarrollo humano	Estrategias institucionales orientadas a cultura	Testimonios	Deductiva

		organizacional		
		ética		
Dimensiones emergentes	Tensiones norma-práctica	Identificación de brechas entre marco formal y experiencia organizacional	Testimonios	Inductiva
Dimensiones emergentes	Factores de fortalecimiento o debilitamiento	Elementos que consolidan o erosionan el capital ético	Testimonios	Inductiva

Fuente: Elaboración propia a partir de la operacionalización de categorías teóricas y su contraste con evidencia empírica (testimonios y análisis documental) (2026).

4. Resultados

4.1 Cultura ética institucional

El análisis de los testimonios recabados permite identificar que la cultura ética institucional se encuentra sustentada en una base de valores ampliamente reconocida por los actores administrativos, entre los que destacan la responsabilidad, la integridad y el compromiso con la función pública. Esta coincidencia discursiva sugiere la existencia de un referente ético compartido que orienta, al menos en el plano declarativo, el actuar institucional. No obstante, dicha base no se traduce de manera uniforme en la práctica, lo que evidencia un primer elemento de complejidad en la comprensión del capital ético. En efecto, los participantes señalaron que la vivencia de estos valores depende en gran medida de los contextos específicos de cada área administrativa. Esta variabilidad evidencia que la cultura ética no opera como un sistema homogéneo, sino como un entramado diferenciado en el que intervienen factores locales, tales como estilos de gestión, dinámicas de trabajo y condiciones organizacionales particulares. En este sentido, la ética institucional se configura más como una experiencia situada que como una estructura completamente estandarizada.

A pesar de estas diferencias, varios participantes señalaron una relativa congruencia entre el discurso institucional y determinadas prácticas organizacionales. Esta correspondencia se manifiesta con mayor claridad en aquellos espacios donde los principios éticos no solo son conocidos, sino también promovidos y reforzados en la dinámica cotidiana de trabajo. Como expreso uno de los participantes “Los instrumentos éticos pueden funcionar como referentes importantes, pero su impacto real depende de que sean conocidos, discutidos, apropiados y encarnados en prácticas institucionales concretas” (P2).

Lo anterior sugiere que la coherencia entre norma y práctica no depende exclusivamente del diseño institucional formal, sino de los mecanismos informales mediante los cuales son interiorizados, reproducidos y legitimizados dentro de la organización. En este contexto, el liderazgo emerge como un factor determinante en la consolidación de la cultura ética. Los testimonios destacan que la conducta de los directivos tiene un efecto directo en la configuración de los estándares éticos dentro de las unidades administrativas. Cuando el liderazgo actúa de manera congruente con los principios institucionales, se fortalece la adopción de comportamientos éticos; por el contrario, cuando existe ambigüedad o inconsistencia, se generan espacios de relajación normativa que pueden debilitar el capital ético.

Este hallazgo permite comprender el liderazgo no solo como una función jerárquica, sino como un mecanismo de reproducción cultural. En este sentido, los directivos operan como referentes simbólicos que legitiman prácticas, establecen límites y configuran expectativas de comportamiento. La ética, por tanto, se transmite no únicamente a través de códigos formales, sino mediante el ejemplo cotidiano y las decisiones que estructuran la vida organizacional.

Por otra parte, algunos testimonios revelan que el clima organizacional ético presenta características ambivalentes. Mientras algunos participantes describen entornos basados en la confianza, la cooperación y el respeto, otros hacen referencia a dinámicas marcadas por la cautela, la reserva y, en ciertos casos, la percepción de discrecionalidad. Esta dualidad sugiere que la cultura ética institucional se encuentra en un proceso de consolidación, en el cual coexisten prácticas fortalecidas con áreas de oportunidad. La presencia de estas tensiones pone de manifiesto la existencia de brechas entre el marco normativo y su aplicación efectiva. Dichas brechas no necesariamente implican una ausencia de ética, sino más bien reflejan los desafíos inherentes a su implementación en contextos organizacionales complejos. En este sentido, la ética institucional debe entenderse como un proceso dinámico, sujeto a ajustes, reinterpretaciones y condicionamientos estructurales.

Finalmente, los resultados permiten afirmar que la cultura ética institucional, aunque cuenta con fundamentos normativos y simbólicos sólidos, aún enfrenta retos relacionados con la coherencia, la consistencia y la transversalidad en su aplicación. Su fortalecimiento requiere no solo de marcos regulatorios claros, sino de estrategias orientadas a la alineación entre liderazgo, prácticas organizacionales y valores institucionales. De esta manera, el capital ético podrá consolidarse como un elemento estructural de la gobernanza universitaria, trascendiendo el plano declarativo y consolidándose como una práctica organizacional sostenida.

4.2 Gobernanza y normatividad ética

El análisis de los testimonios permite identificar que la gobernanza ética institucional se sustenta en un marco normativo amplio y formalmente estructurado, compuesto por códigos de ética, reglamentos y lineamientos que orientan el comportamiento de los actores universitarios. Este conjunto de instrumentos configura una base regulatoria sólida que, en términos formales, establece principios, obligaciones y criterios de actuación dentro de la institución. Sin embargo, diversos participantes señalaron que la existencia de dichos mecanismos no garantiza necesariamente su apropiación efectiva en la práctica cotidiana. Como expresó uno de los participantes "La existencia del Código de Ética, es solamente enunciativa; no atraviesa la actividad laboral ni la vida universitaria" (P4). Este planteamiento evidencia una distinción relevante entre la dimensión normativa formal y las dinámicas reales de operación organizacional, sugiriendo que la eficacia de los instrumentos éticos depende no solo de su diseño institucional, sino también de los procesos culturales y administrativos que posibilitan su implementación efectiva.

En este sentido, los participantes señalaron que la aplicación de estos instrumentos no opera de manera automática, sino que se encuentra mediada por criterios operativos, contextuales e incluso situacionales. Las decisiones administrativas, particularmente en entornos complejos, no se rigen exclusivamente por la norma, sino que incorporan elementos como la urgencia, la carga de trabajo, la interpretación individual y las dinámicas internas de cada área. Esto sugiere que la normatividad ética funciona dentro de un campo de negociación práctica donde intervienen múltiples factores. A pesar de ello, los instrumentos normativos cumplen una función significativa como referentes formales de conducta. Su presencia contribuye a delimitar lo permitido, lo esperado y lo sancionable dentro de la organización, estableciendo un marco de referencia que orienta el actuar institucional. No obstante, su efectividad depende en gran medida del grado de apropiación por parte de los actores y de su integración en los procesos administrativos cotidianos. En ausencia de esta apropiación, la norma corre el riesgo de permanecer en un plano meramente declarativo.

Los testimonios analizados sugieren que, en muchos casos, la normatividad ética es percibida más como una guía general que como un instrumento operativo capaz de resolver dilemas concretos. Esta percepción pone en evidencia una posible brecha entre el diseño normativo y su aplicabilidad práctica, especialmente en situaciones donde las decisiones implican tensiones entre principios, intereses institucionales y condiciones reales de operación. En estos escenarios, los actores tienden a recurrir a criterios propios o a referencias informales, lo que puede generar variabilidad en la aplicación de los principios éticos. Este hallazgo permite comprender la función de la normatividad ética en contextos organizacionales complejos. Más allá de su contenido, su eficacia radica en su capacidad de ser interpretada, internalizada y utilizada como herramienta de decisión. En este sentido, la gobernanza ética no se limita a la existencia de reglas, sino que implica la construcción de capacidades institucionales para su aplicación efectiva, incluyendo formación, acompañamiento y espacios de deliberación ética.

Por otra parte, la producción y actualización normativa es valorada positivamente por los participantes, ya que refleja un esfuerzo institucional por fortalecer los marcos regulatorios y adaptarlos a nuevas exigencias. Este dinamismo normativo contribuye a la formalización del capital ético y a la consolidación de un sistema que reconoce la importancia de la ética en la gestión universitaria. Sin embargo, este proceso no siempre se traduce en un impacto proporcional en la práctica. En efecto, varios participantes indicaron que la actualización normativa puede verse limitada en su alcance cuando no se acompaña de estrategias efectivas de difusión, sensibilización y seguimiento. La existencia de normas actualizadas no garantiza su conocimiento ni su apropiación por parte de todos los actores, lo que genera asimetrías en su aplicación. Esta situación refuerza la idea de que la gobernanza ética requiere no solo de producción normativa, sino de mecanismos que aseguren su circulación y comprensión dentro de la organización.

Finalmente, el análisis permite afirmar que la gobernanza y la normatividad ética en la institución presentan un grado importante de desarrollo en el plano formal, pero aún enfrentan desafíos en términos de implementación, apropiación y operatividad. La consolidación del capital ético en este ámbito dependerá de la capacidad institucional para articular la norma con la práctica, fortaleciendo los procesos que permiten traducir los principios éticos en decisiones concretas y consistentes. De esta manera, la normatividad podrá fortalecerse como un mecanismo efectivo de regulación y coherencia institucional.

4.3 Mecanismos de prevención y control

El análisis de los testimonios permite identificar que la institución cuenta con un conjunto de mecanismos formales de prevención y control orientados a regular la conducta organizacional y a salvaguardar el cumplimiento normativo. Entre estos destacan las auditorías, los procesos de supervisión interna y los procedimientos administrativos vinculados al seguimiento de responsabilidades. Como señaló uno de los participantes, “los procesos de auditoría y revisión permiten vigilar el cumplimiento de las normas y detectar posibles irregularidades” (P1). La existencia de estos instrumentos evidencia un diseño institucional que reconoce la importancia del control como componente esencial de la gobernanza ética.

No obstante, la sola presencia de estos mecanismos no garantiza su efectividad. Los testimonios sugieren que su impacto depende en gran medida de la consistencia en su aplicación y de la percepción de imparcialidad con la que se ejecutan. Cuando los procesos de control son percibidos como objetivos, transparentes y uniformes, contribuyen a fortalecer la confianza organizacional y a legitimar la autoridad institucional. Por el contrario, cualquier indicio de discrecionalidad o trato diferenciado puede debilitar su credibilidad y reducir su capacidad de incidencia. En este sentido, la percepción de imparcialidad emerge como un elemento central para comprender la eficacia de los mecanismos de control institucional. Más allá de su diseño técnico y normativo, su legitimidad se construye en el plano de la experiencia organizacional, donde los actores evalúan no solo los resultados, sino también los procedimientos y criterios mediante los cuales se aplican las medidas de supervisión y sanción. Como señaló uno de los participantes, “su operatividad requiere voluntad política de hacerlos efectivos y capacidad institucional instalada” (P4). Este planteamiento permite advertir que los mecanismos de prevención y control no constituyen únicamente funciones administrativas orientadas al cumplimiento normativo, sino procesos organizacionales que influyen directamente en la construcción de confianza, legitimidad interna e internalización de principios éticos.

Por otra parte, los testimonios sugieren que los sistemas de control son percibidos predominantemente como instrumentos correctivos, es decir, orientados a sancionar conductas una vez que estas han ocurrido. Esta orientación limita su potencial preventivo, ya que reduce su capacidad para anticipar riesgos, orientar conductas y fortalecer prácticas éticas antes de que se produzcan desviaciones. En consecuencia, el control tiende a operar como respuesta a la falta, más que como mecanismo de formación y acompañamiento. Este énfasis en lo correctivo revela una oportunidad de fortalecimiento en la dimensión preventiva del control institucional. La consolidación de una cultura ética robusta requiere no solo de sanciones efectivas, sino de estrategias que promuevan la reflexión, la sensibilización y la anticipación de riesgos éticos. En este sentido, los mecanismos de control podrían evolucionar hacia esquemas más integrales que combinen supervisión, orientación y formación continua.

En esta línea, un participante destaca la relevancia de la promoción cotidiana de la ética como un elemento clave para su internalización institucional, señalando que “la difusión constante mediante mensajes, prácticas visibles y el ejemplo diario contribuye a que los principios éticos se conviertan en hábitos dentro de la comunidad” (P3). Este planteamiento sugiere que la consolidación del capital ético no depende únicamente de los mecanismos formales de control, sino también de su presencia reiterada en la vida organizacional, donde la ética se construye como práctica compartida.

Asimismo, el análisis pone de manifiesto la existencia de tensiones entre el cumplimiento normativo y las dinámicas operativas cotidianas. En ciertos contextos, las exigencias administrativas, los tiempos institucionales y las condiciones de trabajo pueden generar escenarios donde la aplicación estricta de los mecanismos de control resulta compleja o difícil de sostener de manera consistente. Estas tensiones abren espacios de ambigüedad en los que la norma no siempre logra traducirse en práctica efectiva. Estas zonas de ambigüedad no necesariamente implican una ausencia de control, sino que reflejan la complejidad de su implementación en contextos organizacionales dinámicos. En ellas, los actores recurren a criterios prácticos, interpretaciones situadas o acuerdos informales que pueden complementar, pero también desdibujar, los marcos formales de regulación. Este fenómeno refuerza la idea de que el control institucional no opera en un vacío normativo, sino en interacción constante con la realidad operativa.

Finalmente, los resultados permiten afirmar que los mecanismos de prevención y control constituyen un pilar relevante en la estructura del capital ético institucional, aunque su potencial no se encuentra plenamente desarrollado. Su fortalecimiento implica avanzar hacia modelos más consistentes, imparciales y preventivos, capaces de integrarse de manera efectiva en la dinámica organizacional. De esta manera, el control dejaría de ser percibido únicamente como una herramienta sancionadora para convertirse en un instrumento estratégico de construcción ética y mejora institucional continua.

4.4 Formación y profesionalización ética

El análisis de los testimonios permite identificar que la institución ha desarrollado diversos esfuerzos orientados a la capacitación y sensibilización ética de su personal, lo que refleja un reconocimiento explícito de la importancia de la formación como componente del capital ético. Estos esfuerzos se manifiestan a través de cursos, talleres y actividades formativas que buscan fortalecer el conocimiento de los valores institucionales y de los marcos normativos vigentes. Sin embargo, los testimonios sugieren que dichas iniciativas no siempre se perciben como sistemáticas ni articuladas dentro de una estrategia integral. Esta percepción sugiere que, si bien existe una base formativa en materia ética, su alcance puede verse limitado por la falta de continuidad, seguimiento y coherencia en su implementación. La formación, en estos términos, tiende a operar de manera fragmentada, lo que dificulta la consolidación de aprendizajes sostenidos en el tiempo. En consecuencia, el impacto de estas acciones sobre la cultura organizacional puede resultar parcial o heterogéneo, dependiendo del grado de exposición y participación de los actores.

A pesar de estas limitaciones, los testimonios reconocen la relevancia de la formación ética como herramienta fundamental para fortalecer la toma de decisiones y la responsabilidad institucional. En contextos donde surgen dilemas complejos, la existencia de referentes éticos y de espacios de reflexión contribuye a orientar la acción de los individuos, reduciendo la incertidumbre y favoreciendo decisiones más consistentes con los principios institucionales. De este modo, la formación ética no solo cumple una función informativa, sino también formativa en términos de juicio y criterio. En este sentido, la profesionalización ética adquiere una dimensión estratégica que trasciende la mera transmisión de contenidos normativos. Implica el desarrollo de competencias que permitan a los actores interpretar situaciones complejas, ponderar valores en conflicto y actuar de manera responsable en contextos organizacionales cambiantes. Como expresó uno de los participantes, "los cursos y talleres son efectivos; sin embargo, la promoción diaria de las conductas que se deben observar es más efectiva, pues se vuelven una práctica cotidiana" (P3).

Desde esta perspectiva, la formación ética requiere ir más allá de cursos o talleres aislados, incorporándose de manera transversal en los procesos de gestión organizacional, particularmente en ámbitos como la evaluación del desempeño, la gestión del talento y el ejercicio del liderazgo. A través de esta integración es posible consolidar una cultura ética capaz de reproducirse de manera consistente en las prácticas cotidianas de la institución.

Los resultados sugieren, además, que la profesionalización ética requiere ir más allá de cursos o talleres aislados, incorporándose de manera transversal en los procesos de gestión organizacional. Esto implica articular la formación con otros ámbitos institucionales, como la evaluación del desempeño, la gestión del talento y los procesos de liderazgo. Solo mediante esta integración es posible consolidar una cultura ética que se reproduzca de manera consistente en la práctica cotidiana. Otro aspecto relevante identificado en los testimonios es la necesidad de fortalecer la vinculación entre la formación ética y la práctica administrativa. Diversos testimonios evidencian una distancia entre los contenidos abordados en los espacios formativos y las situaciones reales que enfrentan los actores en su desempeño diario. Esta desconexión limita la aplicabilidad de los aprendizajes y reduce su impacto en la toma de decisiones.

En este contexto, se abre una oportunidad para diseñar estrategias formativas más contextualizadas, que partan de los problemas reales de la organización y promuevan la reflexión sobre experiencias concretas. La incorporación de estudios de caso, análisis de dilemas y espacios deliberativos puede contribuir a cerrar la brecha entre teoría y práctica, fortaleciendo así la capacidad de los actores para aplicar principios éticos en situaciones específicas.

Finalmente, los resultados permiten afirmar que la formación y profesionalización ética constituyen un componente clave para la consolidación del capital ético institucional, aunque aún enfrentan desafíos en términos de sistematicidad, articulación y aplicabilidad. Su fortalecimiento requiere avanzar hacia un enfoque integral que vincule la formación con la práctica, el liderazgo y los procesos organizacionales, de manera que la ética se consolide no solo como un conocimiento, sino como una competencia transversal que oriente de manera efectiva la acción institucional.

4.5 Dimensiones emergentes

El análisis de los testimonios permite identificar una serie de dimensiones emergentes que enriquecen la comprensión del capital ético más allá de las categorías previamente establecidas. Entre ellas, destaca de manera consistente la tensión entre el plano normativo y la práctica organizacional, la cual se manifiesta en la dificultad de traducir los principios éticos formalmente definidos en decisiones concretas y consistentes. Esta brecha no solo confirma la hipótesis central del estudio, sino que revela la complejidad inherente a la implementación de la ética en contextos institucionales dinámicos.

Dicha tensión pone en evidencia que la ética institucional no puede comprenderse únicamente desde su diseño normativo, sino que debe analizarse como un proceso situado, condicionado por factores organizacionales, culturales y operativos. En este sentido, los principios éticos funcionan como marcos de referencia que orientan la acción, pero su aplicación efectiva depende de la capacidad de los actores para interpretarlos en contextos específicos. Esto introduce una dimensión interpretativa que resulta clave para el ejercicio ético en la práctica. En relación con los factores que inciden en el fortalecimiento o debilitamiento del capital ético, los testimonios permiten identificar elementos claramente diferenciados. Por un lado, el liderazgo congruente, la claridad normativa y la existencia de mecanismos de control efectivos emergen como factores que contribuyen a consolidar prácticas éticas consistentes. Estos elementos actúan de manera articulada, generando condiciones favorables para la internalización de valores y la construcción de confianza organizacional.

Por otro lado, el debilitamiento del capital ético se asocia con inconsistencias en la aplicación de la norma, prácticas discrecionales y la ausencia de seguimiento institucional. Estas condiciones generan incertidumbre y erosionan la percepción de justicia interna, lo que puede traducirse en una disminución del compromiso organizacional y en la relativización de los estándares éticos. De este modo, el capital ético se revela como un recurso sensible a la coherencia institucional y a la calidad de su implementación.

Un hallazgo particularmente relevante se relaciona con la naturaleza de los dilemas éticos descritos por los participantes. Estos no se presentan como situaciones excepcionales, sino como parte de la dinámica cotidiana de la organización, donde confluyen tensiones entre la eficiencia operativa, las jerarquías institucionales y los principios éticos. En estos escenarios, las decisiones no pueden resolverse mediante la aplicación mecánica de normas, sino que exigen capacidades de interpretación contextual, juicio crítico y sensibilidad ética. El comentario, "Un dilema ético relevante se relaciona con el ejercicio de cargos de autoridad sin la suficiente formación ética, técnica y de liderazgo" (P2), permite identificar, por un lado, la relevancia de los marcos normativos éticos institucionales existentes, y por otro, la necesidad de quienes ejercen funciones de autoridad desarrolle las capacidades necesarias para interpretarlos, aplicarlos e incorporarlos en la práctica cotidiana. Esto implica no solo el conocimiento de dichos marcos, sino la articulación de habilidades de orden cognitivo, social-contextual y ético-moral que posibiliten una toma de decisiones situada, reflexiva y responsable dentro de la institución.

Este aspecto refuerza la idea de que el capital ético no se limita a la existencia de marcos regulatorios, sino que implica el desarrollo de competencias organizacionales que permitan gestionar la complejidad. La ética, en este sentido, se configura como una práctica reflexiva que demanda habilidades para equilibrar intereses, interpretar contextos y tomar decisiones responsables en condiciones de incertidumbre. A pesar de las tensiones identificadas, los resultados evidencian una disposición positiva por parte de los actores institucionales para participar en procesos de fortalecimiento del capital ético. Esta apertura constituye un elemento estratégico de alto valor, ya que indica la existencia de condiciones subjetivas favorables para la implementación de iniciativas orientadas a la mejora institucional. La voluntad de participación sugiere que la ética es percibida como un componente relevante y necesario dentro de la vida organizacional.

Finalmente, estas dimensiones emergentes permiten articular una lectura integradora del capital ético como un fenómeno dinámico, en constante construcción y sujeto a múltiples influencias. Su consolidación no depende únicamente de la fortaleza de sus componentes formales, sino de la capacidad institucional para alinear normas, prácticas, liderazgo y formación en un mismo horizonte de coherencia. De esta manera, el capital ético se configura no solo como un atributo institucional, sino como un proceso continuo de construcción colectiva que define la calidad de la vida organizacional.

5. Discusión

5.1 Capital ético y coherencia organizacional

Los hallazgos del estudio permiten sostener que la eficacia de los instrumentos normativos en materia ética no depende exclusivamente de su existencia formal, sino de su capacidad para traducirse en prácticas organizacionales consistentes, interiorizadas y sostenidas dentro de la dinámica institucional. En este sentido, la normatividad constituye una condición necesaria para la regulación organizacional, pero resulta insuficiente cuando no logra incorporarse de manera efectiva en los procesos cotidianos de decisión, interacción y gestión administrativa.

Los resultados muestran que la Universidad Autónoma de San Luis Potosí cuenta con una arquitectura normativa sólida en materia ética; sin embargo, su implementación presenta niveles diferenciados de apropiación y aplicación entre las distintas áreas organizacionales. Esta situación puede interpretarse a la luz de los planteamientos de Meyer y Rowan, quienes sostienen que las organizaciones frecuentemente desarrollan estructuras formales orientadas a responder a exigencias de legitimidad institucional, sin que ello implique necesariamente una transformación equivalente en las prácticas reales de operación (Meyer & Rowan, 1977). Desde esta perspectiva, la coexistencia entre marcos regulatorios robustos y dinámicas organizacionales heterogéneas evidencia la presencia de procesos de desacoplamiento institucional, en los cuales la ética funciona simultáneamente como referente normativo y como práctica sujeta a reinterpretaciones contextuales. En este sentido, uno de los participantes señala que “la Defensoría permite canalizar y atender situaciones que afectan a la comunidad, brindando apoyo y dando seguimiento a los casos” (P5), lo que pone de manifiesto que la legitimidad institucional también se construye en la experiencia concreta de atención, acompañamiento y respuesta a las necesidades de la comunidad. Lo anterior permite comprender que la consolidación del capital ético no depende únicamente del diseño formal de reglas y procedimientos, sino de las condiciones culturales y organizacionales que posibilitan su apropiación efectiva.

Asimismo, los resultados confirman que el liderazgo organizacional constituye un factor central en la institucionalización de la ética. La congruencia entre el discurso institucional y la conducta cotidiana de las autoridades influye directamente en la manera en que los valores son interpretados, reproducidos y legitimados dentro de las unidades administrativas. Este hallazgo coincide con los planteamientos de Treviño et al. (2006), quienes sostienen que la cultura ética organizacional se configura tanto a partir de mecanismos formales de regulación como de dinámicas informales vinculadas al ejemplo directivo, los procesos de socialización y la coherencia institucional. En consecuencia, el liderazgo ético no opera únicamente como función jerárquica, sino como mecanismo de reproducción cultural capaz de fortalecer o debilitar la internalización de principios éticos en la vida organizacional.

5.2 Legitimidad institucional y confianza organizacional

Los resultados del estudio permiten identificar que la legitimidad institucional se encuentra estrechamente vinculada con la percepción de coherencia ética dentro de la organización. La confianza depositada en las instituciones de educación superior no depende únicamente de su capacidad académica o administrativa, sino también de la consistencia entre los principios que promueven y las prácticas que desarrollan en su funcionamiento cotidiano. En este sentido, la legitimidad institucional se configura como una construcción relacional sustentada en la percepción de integridad, justicia y congruencia organizacional.

Esta interpretación coincide con la perspectiva de Suchman (1995), quien define la legitimidad como la percepción generalizada de que las acciones de una organización son apropiadas y deseables dentro de un sistema socialmente construido de valores y creencias. Desde esta óptica, la legitimidad no constituye un atributo permanente ni exclusivamente jurídico, sino un proceso dinámico que depende de la capacidad institucional para sostener prácticas coherentes con las expectativas sociales y organizacionales. Los hallazgos muestran que las tensiones identificadas entre normatividad y práctica pueden incidir directamente en la construcción de confianza, particularmente cuando los actores perciben inconsistencias en la aplicación de principios éticos o mecanismos de control.

Asimismo, los testimonios analizados sugieren que la confianza organizacional se fortalece cuando existe claridad normativa, liderazgo congruente y percepción de imparcialidad en los procesos institucionales. Por el contrario, las prácticas discrecionales o las diferencias en la aplicación de criterios éticos generan incertidumbre y debilitan la percepción de justicia interna. Este aspecto resulta particularmente relevante en organizaciones universitarias, donde la legitimidad no se sostiene únicamente en la autoridad formal, sino también en la credibilidad moral que la institución proyecta hacia sus integrantes y hacia la sociedad. De manera consistente con Delgado-Alemany et al. (2021), los resultados confirman que las instituciones percibidas como éticamente coherentes tienden a generar mayores niveles de confianza y reconocimiento organizacional. La ética institucional, en este sentido, opera como un mecanismo de fortalecimiento reputacional que influye tanto en la percepción interna de los actores como en la imagen pública de la universidad. Esto implica que el capital ético no solo posee una dimensión normativa, sino también estratégica, en tanto contribuye a consolidar la legitimidad y la sostenibilidad institucional en contextos caracterizados por crecientes exigencias de transparencia y rendición de cuentas.

Los hallazgos permiten advertir, además, que la legitimidad institucional puede verse erosionada cuando la ética permanece únicamente en el plano discursivo. La existencia de marcos normativos robustos pierde capacidad legitimadora si los actores organizacionales no perciben congruencia entre dichos instrumentos y las prácticas reales de gestión. En consecuencia, la legitimidad universitaria depende menos de la acumulación de normas que de la capacidad institucional para construir experiencias organizacionales coherentes, consistentes y verificables en la práctica cotidiana.

5.3 Función social universitaria y responsabilidad ética

Los resultados del estudio permiten sostener que el capital ético constituye un componente estratégico para el cumplimiento de la función social universitaria. Las instituciones de educación superior no solo desempeñan funciones académicas orientadas a la formación profesional y la generación de conocimiento, sino que también poseen una responsabilidad social vinculada con la promoción de valores democráticos, la construcción de ciudadanía y el fortalecimiento de la confianza pública. En este sentido, la ética organizacional adquiere una relevancia que trasciende el ámbito interno de gestión y se proyecta hacia la legitimidad social de la universidad como actor público.

Desde esta perspectiva, los hallazgos evidencian que la función social universitaria depende, en buena medida, de la capacidad institucional para sostener prácticas organizacionales coherentes con los principios que promueve discursivamente. Cuando las dinámicas internas reflejan transparencia, responsabilidad y congruencia ética, la universidad fortalece su autoridad moral y su capacidad de incidencia social. Por el contrario, las tensiones entre norma y práctica generan riesgos de deslegitimación que pueden debilitar la credibilidad institucional y limitar el alcance de su función social. Esta interpretación coincide con los planteamientos de Vallaeys (2003), quien sostiene que la responsabilidad social universitaria no puede reducirse a programas aislados de vinculación o extensión, sino que implica revisar integralmente los impactos organizacionales, éticos y sociales producidos por la institución. Desde esta lógica, la ética institucional no constituye un componente accesorio de la gestión universitaria, sino una condición estructural para la construcción de legitimidad y confianza social. Asimismo, los resultados permiten advertir que el capital ético funciona como un recurso estratégico para enfrentar contextos organizacionales caracterizados por mayores exigencias de transparencia y rendición de cuentas.

En escenarios donde las instituciones públicas son objeto de creciente escrutinio social, la capacidad de sostener prácticas éticamente consistentes se convierte en un elemento clave para preservar la confianza pública. Esta idea coincide con los planteamientos de Kliksberg (2003), quien subraya que la ética representa un factor fundamental para fortalecer la sostenibilidad institucional y generar valor público en organizaciones con responsabilidad social. En este sentido, la consolidación del capital ético adquiere una dimensión particularmente relevante para las universidades públicas, cuya legitimidad depende no solo de sus resultados académicos, sino también de la coherencia entre sus principios formativos y sus prácticas organizacionales. La ética institucional se configura, así como un componente transversal que articula gobernanza, legitimidad y función social, fortaleciendo la capacidad de la universidad para actuar como referente de responsabilidad pública y formación ciudadana.

En conjunto, los hallazgos permiten afirmar que la función social universitaria no puede comprenderse al margen de las condiciones organizacionales que posibilitan la vivencia efectiva de la ética. La responsabilidad social de las instituciones de educación superior no se construye únicamente a través del discurso institucional, sino mediante prácticas cotidianas capaces de reproducir confianza, integridad y coherencia organizacional. Desde esta perspectiva, el capital ético se consolida como un activo estratégico indispensable para fortalecer tanto la legitimidad institucional como el cumplimiento de la función social universitaria.

5.4 Alcances, limitaciones y proyecciones del estudio

El presente estudio permitió analizar la relación entre capital ético, legitimidad institucional y función social universitaria a partir de un estudio de caso desarrollado en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Desde un enfoque cualitativo e interpretativo, la investigación aportó una comprensión contextualizada sobre las tensiones existentes entre normatividad ética y prácticas organizacionales, así como sobre los factores que favorecen o limitan la institucionalización efectiva de la ética dentro de la estructura administrativa universitaria. No obstante, los hallazgos deben interpretarse considerando las limitaciones propias del diseño metodológico adoptado. En primer lugar, el estudio se centró en un número reducido de participantes pertenecientes al ámbito administrativo de la institución, por lo que los resultados no buscan alcanzar representatividad estadística ni generalización universal. Asimismo, el análisis se desarrolló exclusivamente desde la perspectiva de funcionarios de primer nivel, lo que deja fuera otras voces relevantes dentro de la comunidad universitaria, como personal operativo, docentes y estudiantes.

De igual forma, al tratarse de un estudio de caso institucional, los resultados responden a condiciones organizacionales y contextuales específicas de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, por lo que su valor principal radica en la profundidad interpretativa y en la comprensión analítica del fenómeno más que en la extrapolación directa de los hallazgos a otras instituciones de educación superior. A pesar de estas limitaciones, el estudio aporta elementos relevantes para comprender la importancia del capital ético como componente estratégico de la gobernanza universitaria. Los hallazgos permiten identificar que la institucionalización de la ética depende menos de la existencia de marcos normativos formales que de su apropiación efectiva dentro de las prácticas organizacionales, el liderazgo y la cultura institucional. Finalmente, se considera pertinente que futuras investigaciones amplíen el análisis hacia otros actores universitarios y desarrollen estudios comparativos entre distintas instituciones de educación superior, tanto públicas como privadas. Asimismo, podrían incorporarse enfoques longitudinales que permitan observar la evolución de la cultura ética institucional en el tiempo, así como investigaciones orientadas a explorar la relación entre capital ético, clima organizacional y percepción estudiantil sobre legitimidad universitaria.

Referencias

- Cortina, A. (2013). ¿Para qué sirve realmente la ética? Paidós.
- Delgado-Aleman, R., Revilla-Camacho, M. Á., & Blanco-González, A. (2021). Is a university committed to ethics perceived as an honest, appropriate and properly managed organization? *Journal of Management and Business Education*, 4(1), 12–32.
<https://doi.org/10.35564/jmbe.2021.0002>
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Ediciones Morata.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Kliksberg, B. (2003). *Más ética, más desarrollo*. Buenos Aires: Temas.
- Martínez Carazo, P. C. (2006). El método de estudio de caso: Estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & Gestión*, (20), 165–193.
<https://www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf>
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363. <https://doi.org/10.1086/226550>
- Ospina Hernández, C. A., & Delgado Abella, L. E. (2020). *Relación entre capital psicológico y capital ético aplicado a los valores corporativos de la Universidad Católica de Colombia* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia. <https://hdl.handle.net/10983/23756>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Paz, A., Núñez, M. G., García, J., & Salom, J. (2016). Rol del liderazgo ético en organizaciones académicas. *Opción*, 32(12), 148–168. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048903008.pdf>
- Saldaña, J. (2013). *The coding manual for qualitative researchers* (2nd ed.). Sage.
- Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review*, 20(3), 571–610. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080331>
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951–990. <https://doi.org/10.1177/0149206306294258>
- Universidad Autónoma de San Luis Potosí. (2024). *Plan institucional de desarrollo 2024–2030*.
- Universidad Autónoma de San Luis Potosí. (2025). *Estatuto orgánico de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí*.
- Universidad Autónoma de San Luis Potosí. (2025). *Universidad: Datos generales*. <https://www.uaslp.mx/Paginas/Universidad/3047>
- Universidad Autónoma de San Luis Potosí. (s. f.). *Código de ética institucional*.
- Vallaeys, F. (2003). Orientaciones para la enseñanza de la ética, el capital social y el desarrollo en las universidades latinoamericanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(21), 615–632. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002103>