

## **Exploración en la Competencia de Auto-Administración y Ética**

### ***(Exploration in the Competence Ethic & Self-Administration)***

**Molina García, María Guadalupe\***

**Resumen.** En esta exploración se centra en identificar y desarrollar en dos grupos de la materia de Comportamiento Organizacional a nivel licenciatura la competencia de auto-administración y ética con un enfoque humanista y para ello, se comienza por utilizar un instrumento que permita realizar un primer acercamiento se presentan los resultados preliminares.

**Palabras clave.** Auto-administración, ética y competencia.

**Abstract.** This exploration is focused on identifying and developing into two groups regarding organizational behavior undergraduate competence and ethical self-administration with a humanistic approach and for that, you begin to use a tool to make a first approach preliminary results.

**Keywords.** Self-management, ethics y competence.

### **Introducción**

Este trabajo busca desarrollar un comportamiento ético desde el proceso de formación en estudiantes a nivel licenciatura del área económico administrativa de una de las más importantes universidades públicas en el estado de Guanajuato.

El desarrollo de competencias a partir de resultados empíricos representa conformar una sociedad plural con un sentido y una dirección que generan alternativas de desarrollo y que respondan a nuestra realidad social, ávida de personas rectas.

### **Exposición**

El éxito de las actividades emprendidas por una organización suele estar asociado al rendimiento de un gerente, por ser éste quien se sitúa en la parte superior de la estructura organizacional. Es muy posible que la supervivencia de la misma a través del tiempo dependa de su habilidad, por cuanto debe tomar constantemente decisiones y realizar elecciones referentes a los objetivos, recursos de la organización en busca de la mejora y en la satisfacción del personal. Lo anteriormente planteado, ejerce presión en los gerentes quienes requieren desempeñarse eficazmente, con el propósito de enfrentar adecuadamente las demandas del medio ambiente (Stoner, 2006).

Es necesario que los gerentes cuenten con un conjunto de conocimientos habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en un amplio abanico de puestos y en distintas clase de organizaciones (Hellriegel, 2009).

La esencia del trabajo en toda organización está cambiando. De acuerdo a lo anterior, (Tobon, 2006) manifiesta que la formación de competencias por su complejidad es una responsabilidad que debe asumirse tanto por las instituciones educativas, como por el sector laboral-empresarial, la familia y el propio individuo.

De manera que el asunto a investigar se centra en identificar y desarrollar en dos grupos de la materia de Comportamiento Organizacional a nivel licenciatura la competencia de auto-administración y ética con un enfoque humanista.

Como se ha mencionado el trabajo en toda organización está cambiando y no solamente se juzga a una persona por su inteligencia sino por el grado de capacidad que tiene para manejarse y administrar a otros.

Las organizaciones dan por hecho que las personas son inteligentes, cuentan con los conocimientos técnicos necesarios para desempeñar su trabajo y contratan a las personas ya que suponen ya poseen las competencias gerenciales y las llevarán a un desempeño sobresaliente. Por lo mismo, es muy importante incoar el desarrollo de competencias laborales desde la formación universitaria.

El objetivo general se encuentra fundado en el mejoramiento de la existencia humana y teniendo en cuenta que todas las personas viven en sociedad dentro de un entorno. En este sentido la auto-administración y la ética tienen incluida a la responsabilidad, en función de los efectos de nuestros actos en los demás y en el medio ambiente.

Cabe mencionar, que dentro de las organizaciones y los negocios generalmente se encuentran basados en la confianza, la responsabilidad y por ende, toda organización espera contratar personas con la capacidad de ascender, pero con la capacidad de aportar ejemplos de conducta recta, capacidad para motivar a los demás y una buena dosis de responsabilidad.

En consecuencia los gerentes en potencia en nuestro contexto deben formarse con objetivos que les permitan incrementar un enfoque ético humanista, esto representa articular las competencias y abarcar las complejas interrelaciones que tejen su vida profesional y generando alternativas de desarrollo que respondan a nuestra realidad social, ávida de personas rectas.

Diseño de la investigación preliminar: la estructura interna del Modelo de (Hellriegel J. S., 2009), que se utiliza en este caso para evaluar lo que se denomina auto-administración; e incluye cuatro sub-dimensiones que consisten en: Dimensión de integridad y la conducta ética, ímpetu y flexibilidad personal, equilibrio entre vida personal y laboral, y el conocimiento y desarrollo de uno mismo.

Por otra parte, la muestra, cuenta con un diseño por conveniencia y está integrada por estudiantes de tercer semestre del área económica administrativa de una de las universidades públicas más importantes del Estado de Guanajuato.

La prueba piloto la conforman 70 alumnos la muestra se integra 50% de sexo masculino y 50% de sexo femenino y se trata de un cuestionario y una entrevista que se fue construyendo en varias etapas desde la revisión de la literatura hasta la prueba piloto; cuenta con 20 ítems y 4 sub-dimensiones.

A continuación se presentan los resultados de la muestra piloto y las conclusiones son preliminares.

**Tabla 1. Resultados preliminares. Resultado de la muestra piloto**

<b>Estadística</b>	<b>Re sultado</b>
Número de casos	70
Coefficiente Alfa de Cronbach	0.9
	45
Mediana	4.0
Media	4.4
	3
Moda	4.3
Mínimo	3.7
	4
Máximo	4.9
	3
Desviación estándar	0.6
	4

Cabe mencionar, que en la prueba piloto, el coeficiente Alfa de Cronbach, provee un alto grado de confiabilidad, en nuestro supuesto se pretendía alcanzar un 85% y aquí se obtuvo un 95% para este cálculo se maneja el software SPSS15; adicionalmente, los valores mínimo y máximo son muy buenos y su desviación estándar no es elevada. Los resultados preliminares, resultan alentadores por ejemplo, el instrumento demostró su capacidad de discriminar de entre las edades de los estudiantes y su calificación (están entre 19 y 25 años), tal y como lo evidencian los análisis de varianza realizados. Lo que constituye un elemento crucial para la validación de un conjunto de reactivos y del esquema teórico-conceptual.

En cuanto a la confiabilidad, se calculó por medio del coeficiente alfa de Cronbach además, de efectuar un análisis de varianzas, por medio del muestreo se buscó encontrar el mayor grado de certidumbre del instrumento.

Los reactivos elegidos, reúnen dos condiciones: Están correlacionados con los ítems de su propia escala (no alejarse en términos de puntuaciones de desviación estándar de la distribución de toda la escala respectiva) y obtener cargas factoriales mayores a 0.60 en la misma y que a todos los participantes se les aseguró absoluta confidencialidad en los datos, por lo que no se presentan datos individualizados y únicamente se presentan datos agregados y globales tal, y como fue, el compromiso adquirido y se les aseguró, explícitamente que este estudio se efectuó, con fines académicos únicamente

## **Conclusión**

En toda organización, el líder, el gerente, es quién toma las decisiones y ello impacta a toda la empresa desde sus integrantes e incluye a todo su entorno por consiguiente, este líder necesita nacer, configurarse y desarrollarse desde las aulas universitarias y es recomendable fomentar en él un soporte de una buena mente, el discernimiento para tomar las decisiones correctas, el sentido y dirección adecuada para que en la praxis dentro de una empresa u organización y a

partir de un buen dominio e intuición y ética, pueda mantener una serena comunicación, rectitud y asegurándose que no exista confusión acerca de las acciones que deben tomarse en un proceso dinámico y cambiante en el que se encuentran las organizaciones del siglo XXI. Todo lo anterior y en función de los datos encontrados aún al ser preliminares muestran que tan importante es considerar una buena práctica educativa al estar basada en el fomento de la rectitud.

---

## Referencias

American Psychological Association (2002). *Manual de estilo de publicaciones de la American Psychological Association* (2a Ed.). Distrito. Federal, México: El Manual

Hellriegel, J. D. (2002). *Administración un enfoque basado en competencias*. D.F. México: CENGAGE Learning.

Hellriegel, J. S. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (11a Edición ed.). México, D.F.: CENGAGE Learning.

Stoner, F. G. (2006). *Administración*. D.F., México: Pearson Educación.

Tobon, S. (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*. Madrid, España: Paidós.

## Otras fuentes de Consulta

Abreu, J. L. (2011). *Los Siete Fuegos y los Siete Pilares de la Ética Gerencial*. Monterrey. Nuevo León., México: Spenta University México A.C.

G.W., A. (1946). Psychological Review 53,132-135. *Journal article* . Mountain, E.E.U.U.: PUBID103-373-179(Last edited on 2002/03/03/11:00:03 US Mountain).

Miguel, M. M. (2004 ). *Comportamineto Humano Nuevos métodos de investigacion*. (5a. ed.). Distrito. Federal., México: Trillas.

---

## \*Acerca de la Autora

La Mtra. María Guadalupe Molina García es catedrática de la Universidad de Guanajuato y doctorante de la Universidad Spenta México. [molinag7@yahoo.com.mx](mailto:molinag7@yahoo.com.mx), [g.molina@ugto.mx](mailto:g.molina@ugto.mx)