

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.125>

## **Conciencia ética de los rectores en la responsabilidad de los recursos financieros en instituciones educativas**

Ethical Consciousness of the Rectors in the Responsibility of the Financial Resources in Educational Institutions

**Leyla Figueroa Royero**

*Universidad de La Guajira*

*leylafigueroa@uniguajira.edu.co*

<https://orcid.org/0000-0001-9268-2245>

*Maicao La Guajira Colombia*

**Franklin Angulo Rangel**

*Universidad de La Guajira*

*franklinangulorangel@uniguajira.edu.co*

<https://orcid.org/0000-0003-2160-1107>

*Maicao La Guajira Colombia*

**Marili Ustate Perez**

*Universidad de La Guajira*

*marilisustate@uniguajira.edu.co*

<https://orcid.org/0000-0003-4507-3329>

*Maicao La Guajira Colombia*

Artículo recibido: día 1 de septiembre de 2022. Aceptado para publicación: 22 de octubre de 2022.  
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) 

Como citar: Figueroa Royero, L., Angulo Rangel, F., & Ustate Perez, M. (2022). Conciencia ética de los rectores en la responsabilidad de los recursos financieros en instituciones educativas. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 614-628  
<https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.125>

## Resumen

El presente trabajo tuvo como propósito analizar la conciencia ética y la responsabilidad de los recursos financieros en las Instituciones educativas de la ciudad de Maicao Departamento de La Guajira Colombia. Metodológicamente, se consideró una investigación descriptiva, con un diseño no experimental, transaccional de campo. La población estuvo compuesta por 72 sujetos pertenecientes a las instituciones educativas, a las cuales se le aplicó un cuestionario de 81 preguntas con alternativas de respuesta tipo Likert, el cual previamente, fue validado mediante el juicio de expertos y determinada su confiabilidad por el cálculo del coeficiente alfa de cronbach el cual arrojó un valor de 0,91. Los resultados mostraron que las instituciones no poseen estrategias ni planes de acción para el desarrollo de valores morales ni la ética, no poseen claridad de los grupos de interés relacionados con la institución. En relación a la responsabilidad de los recursos financieros, se presentan bajos niveles, sin que haya una constitución de la misma como interacción de los elementos contexto, tiempo, acción y metas, por lo que tampoco se cuenta con procesos de integración de los componentes.

*Palabras clave:* conciencia ética, responsabilidad, recursos financieros

## Abstract

The present work had as purpose to analyze the ethical conscience and the responsibility of the financial resources in the educational Institutions of the city of Maicao Department of the Guajira Colombia. Methodologically, it was considered a descriptive investigation, with a non-experimental, transactional field design. The population was composed of 72 subjects belonging to the educational institutions of the city of Maicao, to which was applied a questionnaire of 81 questions with Likert-type response alternatives, which was previously validated by expert judgment and determined Reliability by calculating the alpha coefficient of cronbach which yielded a value of 0.91. The results showed that institutions do not have strategies or plans of action for the development of moral values and ethic,, do not have clarity of interest groups related to the institution. In relation to the responsibility of the financial resources, low levels are presented, without there being a constitution of the same like interaction of the elements context, time, action and goals, reason why also is not counted processes of integration of the components.

*Keywords:* ethical awareness, responsibility, financial resources

### **TÍTULO DEL ARTÍCULO**

Desde este punto de vista organizativo, la gestión de las instituciones educativas debe considerar las tendencias modernas de la administración por cuanto esta debe asumir los cambios que se presentan tanto en su interior como en su entorno. Es así como al definir la gestión institucional Pacheco y Castañeda (2016), consideran que en esta se vinculan elementos científicos con valores y creencias, que involucran a los procedimientos además de las normas validadas en la práctica que en la forma más concreta son herramientas para el desempeño gerencial.

Dentro de las múltiples funciones de la gerencia está la que se refiere a la conciencia ética y responsabilidad de los recursos financieros y la de mantener la efectividad organizacional por encima de los diversos problemas que se presentan en la institución; ambos hechos deben converger y dar origen a una supervisión gerencial educativa. Tomando en cuenta, esos dos eventos no siempre son abordados según la magnitud de los mismos ni a la interrelación que existe entre ambos. La dimensión del recurso humano no funciona sin la del recurso institucional, puesto que el primero se apoya en el segundo para ejercer con mayor calidad, por lo cual resultaría incongruente administrativamente, separarlos.

Es por ello, que dentro de la organización educativa existen diversas necesidades que deben ser cumplidas para la consecución de los objetivos organizacionales, por ello es indispensable considerar que el rendimiento de sus integrantes sea el más conveniente para lograr los objetivos organizacionales. En este aspecto, Stoner y Freeman (2013, p. 510), afirman “la responsabilidad de los recursos financieros es la manera cómo los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.

Como consecuencia de lo mencionado, el desenvolvimiento de las actividades dentro de las Instituciones educativas de la ciudad de Maicao Departamento de La Guajira Colombia, es determinado por el comportamiento interno del mismo rector u obrero como del entorno que les rodea. Así, la gerencia educativa, debe asumir un rol esencial ubicada dentro de un determinado espacio económico, político, social y cultural; su nivel ético dependerá también del grado de desarrollo cultural y moral del entorno.

Por tal motivo, es necesario conocer con amplitud los aspectos que determinan el entorno de la conciencia ética, así como aquellos relacionados con la responsabilidad de los recursos financieros, por cuanto una institución pública puede establecer una serie de supuestos o valores que sus rectores aceptan y comparten, pero se debe tomar en cuenta que las funciones deben lograr incentivarlo para que los niveles generales de motivación hacia el trabajo sean elevados y puedan cumplir con los objetivos de la organización.

En el sistema de las instituciones de educación colombiano no se ha establecido la conciencia ética integral del personal administrativo y operativo, situación que ha afectado a los mismos al no haber equidad en los reconocimientos o ascensos en base a méritos relacionados con su actuación. Utilizar el proceso de conciencia ética, para obtener información veraz y oficial de la actuación del rector y operativo permitirá a la gerencia tomar decisiones acertadas acerca de las necesidades de formación del personal y exigencias con su desempeño.

De acuerdo a verbalizaciones informales suministradas en diversas Instituciones educativas de la ciudad de Maicao Departamento de La Guajira Colombia, que llevan a cabo evaluaciones institucionales y comunican sus resultados es relativamente baja. Situación que obliga a las autoridades educativas a realizar visitas de supervisión para evaluar el desarrollo de los mismos. De igual manera, en conversaciones informales, el personal administrativo y operativo de las Instituciones educativas de la ciudad de Maicao Departamento de La Guajira Colombia señalaron que no se lleva a cabo de manera formal la conciencia ética y la responsabilidad de los recursos financieros.

Los cuales manifestaron situaciones evidentes como síntomas de la problemáticas entre los que se destacan: no se reconoce ni evalúa el desempeño del rector, no se recibe retroalimentación acerca de la labor cumplida. Estas situaciones podrían tener entre sus causas el descontento del personal con el trato que reciben de sus pares (compañeros), además del poco reconocimiento al realizar su trabajo de manera efectiva.

Asimismo entre las causas se evidencian que no se aplican llamados de atención, a quienes infringen las normas laborales de la Institución educativa, aspectos que podrían traer como consecuencias una apatía por el trabajo, desinterés, ausentismo, desanimo, entre otros que van en detrimento de la organización y el equipo de trabajo. Por lo cual se considera que de continuar esta situación en las Instituciones educativas de la ciudad de Maicao Departamento de La Guajira Colombia, las mismas decaerán en su nivel de productividad, causando una serie de desórdenes en la manera de ofrecer sus servicios; por lo cual bajarán sus niveles de efectividad académica-administrativa frente a la sociedad.

Por tanto, se considera en consonancia con las situaciones destacadas que resulta una necesidad para las Instituciones educativas de la ciudad de Maicao Departamento de La Guajira Colombia promover la conciencia ética y responsabilidad de los recursos financieros, así como su posible relación con los trabajadores y operativos; por cuanto si estas se alejan de los valores morales colectivamente reconocidos en estas organizaciones, se enfrentarían a un proceso de desintegración, lo cual traería efectos negativos tanto en la realización personal como en la consecución y cumplimiento de los fines colectivos.

### **Conciencia Ética**

La conciencia ética se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a rectores en general en muchos países, particularmente en aquellos del mundo desarrollado. Esto se explica por varias razones, algunas de las cuales se relacionan directamente con la necesidad de mejorar los resultados de las instituciones

Para Palaci (2013, p. 88), la conciencia ética “es un proceso que produce cambios a fin de perfeccionar y mejorar la situación del personal en sus tareas”. En este sentido, el desarrollo promueve el crecimiento personal y profesional del rector, para mejorar la instrucción, proporcionar un diagnóstico, dirección, motivación, clarificando metas, asegurando un desempeño aceptable para hacer óptima su adaptación a las políticas y procedimientos institucionales.

Diversos autores han definido la conciencia ética laboral como una variable importante dentro de la gestión de recursos humanos. Para Werther y Davis (2016), cuando se desea modificar el desempeño de las personas (que es la combinación de sus comportamientos con sus resultados) se debe modificar lo que ellas hacen, su comportamiento, tomando el mismo como cualquier acción observable y medible. Sobre la base de lo expresado en toda organización, el desempeño de las personas puede ser evaluado, esto es una clave importante para el éxito organizacional.

En este sentido, la conciencia ética laboral puede entenderse como el producto que se alcanza al cumplir las funciones asignadas, apoyándose en sus habilidades cognitivas y de relaciones humanas, desarrollando a su vez un estilo definido que le permita cumplir con el proceso empresarial dentro de las instituciones con miras a optimizar las actividades en general.

En el mismo orden de ideas, la conciencia ética laboral, según Corona (2014, p. 22) “se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización”. Aplicando esto al desempeño laboral en las Instituciones educativas de la ciudad de Maicao Departamento de La Guajira, se entiende como el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, ajustado a las demandas del entorno, apoyado en una serie de cualidades que modelan su comportamiento en términos del involucramiento y compromiso con el trabajo.

Dentro del ámbito de las instituciones de educación, la conciencia ética laboral es vista como el trabajo que realiza el rector u obrero con base a instrucciones para lograr objetivos, haciendo énfasis en alcanzar la calidad, excelencia y eficiencia del proceso académico, para lo cual debe cumplir diferentes funciones y roles. Por tanto, deben cumplir dentro de su desempeño con procesos administrativos inherentes a su rol y a su vez estar revestidos de actitudes personales que les permita tener éxito profesionalmente.

### ***Técnicas de la conciencia ética***

Los procesos gerenciales, son parte de la dinámica de una organización que interactúa determinando resultados concretos. A juicio de Koontz y Weihrich (2013, p. 145), “los procesos también pueden concebirse como una serie de actividades por medio de las cuales se desempeña o se coordina el talento humano institucional”. Aunque las tareas particulares son importantes, lo es más el interés en el objetivo general de producir eficaz y eficientemente los bienes y servicios que los clientes necesitan.

Además de lo planteado, impone la exigencia de organizar las actividades con base en un análisis sistemático de los procesos, que se logra a través de técnicas de conciencia ética, para la obtención de los resultados generales. A este respecto, se hace necesario contar con manuales de descripción, a objeto de señalar atribuciones en los miembros de la organización.

Por otra parte, las técnicas de conciencia ética también interactúan con otros aspectos, por cuanto éstos no son fenómenos aislados. Para Ivancevich (2013, p. 92), dichos procesos “constituyen una relación de diversos elementos, porque en el clima organizacional va más allá de las relaciones de las personas y de los grupos y se experimentan en muchas unidades estructurales que se encuentran dentro de la organización”

Asimismo Quin y Davis (2013, p. 135), señalan que “las técnicas de conciencia ética incluyen la capacidad, habilidad y competencia del gerente para la conducción del talento humano dentro de las organizaciones”. En este sentido, las tareas están condicionadas a la habilidad del gerente para asegurar que el trabajo gerencial fluya dentro de la organización y que las actividades se realicen de acuerdo con su importancia.

En el caso de esta investigación, los autores de este trabajo opinan que dichas técnicas estarán sustentadas a través de tres aspectos fundamentales: la comunicación asertiva, porque constituye un medio importante de interactividad entre las personas, el empoderamiento, porque significa la capacidad de los directivos o gerentes de delegar y confiar en su personal y comportamiento de un líder, con lo cual asume determinados estilos ante las circunstancias del medio o de su entorno.

### ***Componentes de la conciencia ética***

Las personas que ejercen la función administrativa se denominan genéricamente personal administrativo, y son gerentes o rectores, por ello la función administrativa está denominada como aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la conciencia ética de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades administrativas dentro del marco del proyecto institucional.

Para Lincones (2014), la función administrativa, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, las actividades de actualización y perfeccionamiento, las actividades de planeación y conciencia ética; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, conciencia ética, administración y programación relacionadas directamente con el proceso administrativo.

Las instituciones sólo pueden funcionar cuando las personas que están en sus puestos de trabajos son capaces de desempeñar la especialidad para la cual fueron seleccionados, contratadas y preparadas en los diferentes niveles y modalidades de la administración del talento humano. En tal sentido, refiere Antúnez (2014, p. 47), “un rol agrupa un conjunto de acciones conductuales esperados que se atribuyen a quienes ocupan una determinada posición en una unidad social”. Es por ello que se manifiesta que es una serie de actuaciones o de tareas que debe cumplir un rector en las instituciones.

De igual forma, señala Pozo (2014), que la construcción de un rol es el proceso inacabado que comienza con la experiencia vivida cuando se inició en el trabajo. El rector se presenta en la empresa como un agente socializador, y se constituye en una figura significativa (modelo), dejando huellas en ella. Es un rol cargado de todas las experiencias vividas con anterioridad.

En opinión de los autores responsables de este trabajo, para que un rector desempeñe con calidad su labor formadora de nuevas generaciones debe considerar elementos tan relevantes como el diagnóstico, el proceso de instrucción y el proceso académico-administrativo los cuales se desarrollan a continuación. Las funciones que se encuentran dentro de la conciencia ética son: diagnóstica, instructiva, formativa, administrativa y social.

### **Factores de la conciencia ética**

Los factores básicos que determinan la conciencia ética, se elaboran a partir de programas formales de conciencia ética basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los rectores y de su desempeño en el cargo como destaca Rodríguez, (2016). A propósito destaca la autora mencionado, que los factores de la conciencia ética, representan un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo en su cargo, y su potencial de desarrollo. Toda conciencia ética es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el estatus de algún objeto o persona.

Teniendo en cuenta lo destacado, Parra (2016) señala que los factores de la conciencia ética de las personas, constituyen una técnica de dirección imprescindible en el proceso administrativo. Mediante ella se pueden encontrar problemas de supervisión del recurso humano, de integración del trabajador a la empresa o al cargo que ocupa actualmente, de la falta de aprovechamiento de potenciales mayores que los exigidos para el cargo, de motivación entre otros; aspectos que también destacan autores como Zuñiga (2018).

Al respecto los autores de este trabajo opinan que, los factores de la conciencia ética, no pueden restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado; es necesario descender más profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Esta no es un fin en sí misma, sino un instrumento para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa.

### **Responsabilidad de los recursos financieros**

Se considera la responsabilidad de los recursos financieros como todo aquello relacionado con la actuación asimismo el cumplimiento de las funciones del rector y obrero dentro de la institución como responsabilidad de los recursos financieros, el cual puede ser susceptible de ser evaluado de acuerdo a los estándares de exigencia y que están relacionado con el cumplimiento de sus responsabilidades organizacionales

Al respecto, Stoner (2013, p. 243), considera la responsabilidad de los recursos financieros como “la tendencia emocional o psicológica en general del individuo, ya que incluye procesos cognoscitivos y volitivos de la personalidad, al percibir motivante la influencia de un conjunto de factores presentes en la actividad laboral y su contexto”. Está dirigido en esencia a satisfacer determinadas necesidades, es decir, implica una actitud, o más bien un conjunto de actitudes y una tendencia valorativa de los individuos en el contexto laboral que influyen de una manera significativa en los comportamientos y desde luego en los resultados.

En tal sentido, Álvarez (2014, p. 100), señala la responsabilidad de los recursos financieros también puede ser considerado como la correspondencia “entre las demandas de estos individuos, expresada en necesidades, intereses y motivos y lo que éstos perciben que la organización propicia y les otorga de una manera u otra”. Esto significa que ellos pueden sentir diversos sentimientos hacia la misma, dependiendo del trato que reciban por los directivos o por la calidad del trabajo desempeñado.

En este orden de ideas, Chiavenato (2014, p. 192), considera que “el rendimiento es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen”. Es decir, rendimiento, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos.

Los autores responsables de esta investigación infieren por tanto, que la responsabilidad de los recursos financieros es la actitud del rector frente a su propio trabajo; dicha actitud está basada en las creencias y valores que desarrolla dentro de su propio campo laboral, es decir, las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto que ocupa, como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser.

### ***Niveles de la responsabilidad de los recursos financieros***

La actitud de los trabajadores frente a las responsabilidades y tareas diarias está relacionado con el nivel de satisfacción de las expectativas que subyacen en la responsabilidad de los recursos financieros, lo cual hace que se tenga sobre la actividad desarrollada y la recompensa que se percibe como consecuencia de un resultado esperado. En tal sentido, Chiavenato (2016), refiere que un buen responsabilidad de los recursos financieros debe contener un nivel adecuado en los factores que determinan la actuación.

En este contexto, Matas (2014) afirma que el nivel de responsabilidad de los recursos financieros se relaciona con la responsabilidad de la gestión ligada a los procesos de democratización, que se relaciona con la actuación de la gente y lo ejerce a través del funcionario; determinando un nivel de actuación frente a las exigencia del aparato de las administraciones en general. Al respecto, Blanco y Di Vora (2013, p. 68), establecen cuatro grados o niveles de desempeño: “destacado, competente, básico e insatisfactorio”.

Cuando se explicitan los niveles de responsabilidad de los recursos financieros, la autora de esta investigación opina que resulta inevitable no referirse a una persona como buena o mala trabajando, por lo cual se constituyen respuestas reconocibles y evaluables ante las preguntas ¿Cuán bien se debe hacer? o ¿Cuán bien se está haciendo? La explicación de estos niveles se muestra a continuación:

### ***Factores de la responsabilidad de los recursos financieros***

Los factores de la responsabilidad de los recursos financieros se refieren a las condiciones de las organizaciones que repercuten de manera directa sobre el desempeño de sus trabajadores. Cabrera y Toro (2016) en su teoría de la conceptualización de los elementos conductuales de la acción, configuran la responsabilidad de los recursos financieros como un efecto de la interacción de cuatro elementos: contexto, tiempo, acción y la meta o resultado. El contexto viene a ser el conjunto de las circunstancias internas (individuales) y externas que anteceden y acompañan la acción; el tiempo es la época, periodo o momento específico; la acción es la ejecución de una actividad específica; la meta o resultado, es el efecto o el producto de la acción.

Al respecto, Matas (2014) aplicado a la administración pública indica que los factores de la responsabilidad de los recursos financieros se relacionan con el uso racional de los recursos materiales y financieros, por cuanto la eficiencia se demanda en los niveles operativos. En la responsabilidad de los recursos financieros de las instituciones educativas resalta el factor humano centrado en la coordinación entre el nivel operativo y estratégico de las organizaciones.



Explican Mondy y Noe (2016) que en el desempeño laboral intervienen factores o condiciones relacionadas dentro del llamado contexto del desempeño y son las condiciones antecedentes y condiciones intervinientes. En las condiciones antecedentes se enmarcan aquellas que constituyen una fuente de causalidad remota o mediata del desempeño. Estas actúan sobre factores llamados intervinientes conformados por tres categorías: condiciones sociales, culturales y demográficas; factores de personalidad y características del punto de trabajo.

En opinión de los autores responsables de esta investigación, existen diversas situaciones que pueden aumentar o disminuir la responsabilidad de los recursos financieros del trabajador, por lo cual resulta un aspecto interesante de estudiar, para entender diversas aristas del problema. A continuación, se presentan los diferentes factores laborales que presentan estos autores antes citados en la dimensión:

**Humanos.** Para García (2016), la eficiencia de los factores humanos en la responsabilidad de los recursos financieros, aumentará en la medida en que menos recursos sean necesarios para producir una cantidad o calidad de servicios, es decir, en la medida en que la cantidad de los recursos utilizados sean capaces de producir una mayor cantidad y calidad de actividades.

Se puede afirmar, entonces, en palabras de la investigadora responsable de este trabajo que la eficiencia de los servicios que prestan los rectores será consecuencia del orden y prioridades que se le brinde a la gestión de administrar y nunca será por obra de la improvisación. De lo contrario no habrá racionalidad en los resultados, por lo que surge así un enunciado “la eficacia puede conseguirse sin eficiencia, en cambio la eficiencia, incluye siempre a la eficacia”.

**Teóricos.** Las institución educativa cuyo objetivo es el estudio analítico del conocimiento en general, representa uno de los servicios más importantes que brinda a la sociedad, en la medida que se da esta demanda, ésta es proporcional a los recursos e insumos que necesitan para funcionar, de allí a que sus exigencias cada vez mayores ameritan el manejo de recursos de manera efectiva con orientación a la excelencia.

Manejo que, desarrollado por modelos de gestión, orientados a la descentralización con impulso hacia una nueva forma de trabajo, como señala Etcheverry (2016) enfocada en la gestión de procesos, mejora continua y autoconciencia ética sistemática, donde el recurso humano logre adoptar la responsabilidad de la calidad con el servicio de atención ofrecido.

Los autores responsables de este trabajo considera que en la institución educativa se representa la manera cómo se deben aprovechar los recursos disponibles para alcanzar el más alto nivel de logros. La eficiencia es la forma de utilización de los recursos planeados con aquellos recursos utilizados en la gestión, reflejándose entonces la proporción entre los objetivos alcanzados y los recursos utilizados en función de la cantidad de esfuerzos invertidos.

### **Componentes de la responsabilidad de los recursos financieros**

Los componentes de la responsabilidad de los recursos financieros de los trabajadores es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua realizada por parte de los jefes inmediatos; se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del trabajador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos.

La conciencia ética de los recursos humanos, es un proceso destinado a determinar y comunicar a los trabajadores, la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio, a elaborar planes de mejora. Cuando se realiza adecuadamente la conciencia ética de personal no solo hacen saber a los colaboradores cuál es su nivel de cumplimiento, sino que influyen en su nivel futuro de esfuerzo y en el desempeño correcto de sus tareas. Si el refuerzo del colaborador es suficiente, seguramente mejorará su rendimiento. La percepción de las tareas por el colaborador debe aclararse mediante el establecimiento de un plan de mejora.

Otro uso importante de la conciencia ética de la responsabilidad de los recursos financieros, es el fomento de la mejora de resultados. En este aspecto, se utilizan para comunicar a los rectores cómo están desempeñando sus puestos y proponer los cambios necesarios del comportamiento, actitud, habilidades, o conocimientos. En tal sentido les aclaran las expectativas de la empresa en relación con el puesto. Con frecuencia, la comunicación ha de completarse con el correspondiente entrenamiento y formación para guiar los esfuerzos de mejora.

En opinión de los autores responsables de esta investigación, uno de los usos más comunes de las evaluaciones de los trabajadores es la toma de decisiones administrativas sobre promociones, ascensos, despidos y aumentos salariales. La información obtenida de la conciencia ética de los rectores, sirve también para determinar las necesidades de formación y desarrollo, tanto para el uso individual como de la organización.

### **MÉTODO**

La investigación se enmarca dentro del paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo. Se consideró un estudio descriptivo, con un diseño de campo no experimental transeccional. La población estuvo constituida por 72 personas que forman parte de las Instituciones educativas de la ciudad de Maicao Departamento de La Guajira Colombia.

Como técnica de recolección, se empleó la observación mediante encuesta, donde se diseñó un instrumento de ochenta y un (81) preguntas cerradas enmarcadas en cinco (5) alternativas de respuesta tipo escala de Likert clasificadas como: Siempre (5), Casi Siempre (4), A Veces (3), Casi Nunca (2), Nunca (1). La validez estuvo a cargo del juicio de expertos, mientras que la confiabilidad calculada por el coeficiente de Alfa Cronbach, el cual arrojó un valor de 0,91. La técnica de análisis se empleó la estadística inferencial con aplicación de anovas, t de student y regresión lineal, al mismo tiempo que se empleó la estadística descriptiva con el cálculo de medias, usando el siguiente baremo:

**Tabla 1**

*Baremo para la el análisis e interpretación de los datos*

<b>CATEGORÍA DE ANÁLISIS</b>	<b>INTERVALO</b>
Muy Apropiado Nivel	4.00 – 5.00
Apropiado Nivel	3.00 – 3.99
Ni Apropiado Ni desapropiado Nivel	2.00 – 2.99
Poco Apropiado Nivel	1.00 – 1.99
Desapropiado Nivel	0.00 – 0.99

### **RESULTADOS**

En cuanto al estudio de la variable Conciencia ética, se desarrolló sobre la base de los tres objetivos específicos que definen cada una de las dimensiones correspondientes a la misma, los resultados generales que a continuación se presentan en la tabla 7, exponen el comportamiento asumido por los sujetos en torno al fenómeno investigado.

**Tabla 2**

*Variable: conciencia ética anova de un factor subconjuntos homogéneos*

Puntaje		
HSD de Tukey		
Factor	N	Subconjunto para alfa = 0.05
		1
Componentes de la conciencia ética	72	2,1420
Técnicas de la conciencia ética	72	2,2967
Factores de la conciencia ética	72	2,3260
Sig.		,838

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos.

a. Usa el tamaño muestral de la media armónica = 72.

b. Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

En la tabla 2, se presentan los datos generales obtenidos en el procesamiento para la variable "Conciencia de ética", donde el anova de un factor arrojó en la dimensión "Componentes de la conciencia ética" una media de = 2,14 pto., mostrando una media baja, de igual manera, el promedio de la dimensión "Técnicas de la conciencia ética" mostró una media de = 2,29 pto., mostrando una media baja y por último la dimensión "Factores de la conciencia ética" mostrando una media baja de = 2,32, el promedio de las tres se ubican en una categoría "Baja" entre el intervalo (1.80 < 2.59). La Variable "Cociencia Ética" la cual obtuvo un nivel de significancia de 0,86, siendo este valor mayor que 0,05 (0,000 < 0,05; nivel de significancia referencial), se demuestra que existen pocas diferencias entre las dimensiones comparadas.

Estos resultados se alejan con lo manifestado por Palaci (2013.), quien dice que la conciencia ética "es un proceso que produce cambios a fin de perfeccionar y mejorar la situación del personal en sus táreas". En este sentido, el desarrollo promueve el crecimiento personal y profesional del rector, para mejorar la instrucción, proporcionar un diagnóstico, dirección, motivación, clarificando metas, asegurando un desempeño aceptable para hacer óptima su adaptación a las políticas y procedimientos institucionales.

**Tabla 3**

*Variable: responsabilidad de los recursos financieros anova de un factor subconjuntos homogéneos*

Puntaje		
HSD de Tukey		
Factor	N	Subconjunto para alfa = 0.05
		1
Niveles de la responsabilidad de los recursos financieros	72	2,0433
Niveles de la responsabilidad de los recursos financieros	72	2,1475
Componentes de la responsabilidad de los recursos financieros	72	2,2225
Sig.		,664

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos.

a. Usa el tamaño muestral de la media armónica = 72.

En la tabla 3, se presentan los datos generales obtenidos en el procesamiento para la variable “Responsabilidad de los recursos financieros”, donde el anova de un factor arrojó en la dimensión “Niveles de la responsabilidad de los recursos financieros” una media de = 2,04 pts, mostrando una media baja, de igual manera, el promedio de la dimensión “Niveles de la responsabilidad de los recursos financieros” mostró una media de = 2,14 pts., mostrando una media baja y por último la dimensión. “Componentes de la responsabilidad de los recursos financieros” mostrando una media baja de = 2,22.

El promedio de las tres se ubican en una categoría “Baja” entre el intervalo (1.80 < 2.59). La Variable “Responsabilidad de los recursos financieros” la cual obtuvo un nivel de significancia de 0,66, siendo este valor mayor que 0,05 (0,000 < 0,05; nivel de significancia referencial), se demuestra que existen diferencias entre las dimensiones comparadas.

Estos resultados se alejan con lo manifestado por Álvarez (2014), quien dice que la responsabilidad de los recursos financieros puede ser considerado como la correspondencia “entre las demandas de estos individuos, expresada en necesidades, intereses y motivos y lo que éstos perciben que la organización propicia y les otorga de una manera u otra. Esto significa que ellos pueden sentir diversos sentimientos hacia la misma, dependiendo del trato que reciban por los directivos o por la calidad del trabajo desempeñado.

### Regresión Lineal Simple

Una vez explicado estadísticamente cada uno de los objetivos específicos formulados, y posterior al contraste con los referentes teóricos que fundamenta el estudio, es conveniente dar respuesta a la interrogante central de la investigación ¿Cuál es la relación entre conciencia ética y la responsabilidad de los recursos financieros en las Instituciones educativas de la ciudad de Maicao Departamento de La Guajira Colombia? En este sentido se aplicó la prueba de Regresión Lineal Simple para determinar la bondad de ajuste ( $R^2$ ) entre las variables.

**Tabla 4**

*Bondad de ajuste*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,863 <sup>a</sup>	,745	,742	6,19772

a. Variables predictoras: (Constante), Conciencia

En efecto la tabla 4, muestra una bondad de ajuste de  $R^2 = 0.74$ . El resultado expuesto, indica que la conciencia de ética interviene de manera significativa en la responsabilidad de los recursos financieros; esto es, mientras más alto sea en la conciencia ética mayor será la responsabilidad de los recursos financieros en las instituciones educativa de Maicao investigadas, en otras palabras, conciencia de ética actúa en un 74,5% en la responsabilidad de los recursos financieros. En consecuencia, se considera un modelo con buen ajuste entre las variables.

### Lineamientos teóricos

Lineamiento 1: Desarrollar un plan de capacitación general en materia de ética y valores corporativos financieros en las Instituciones educativas de la ciudad de Maicao Departamento de La Guajira Colombia. Objetivo Específico: Fomentar la cultura ética de trabajo en todos los niveles de las organizaciones de las instituciones educativas, desde la directiva hasta el más humilde de los empleados. De esta manera se lograra la sensibilización del personal hacia los valores y temas morales, incentivando una toma de decisiones éticas la cual repercuta positivamente tanto en la misma institución como en todos los grupos de interés.

Lineamiento 2: Elaboración de códigos de ética. Objetivo Específico: Elaborar códigos de ética diseñados específicamente para las Instituciones educativas de la ciudad de Maicao Departamento de La Guajira Colombia.

Lineamiento 3: Incorporar en la organización un oficial de ética o gerente de asuntos éticos. Objetivo Específico: Incorporar en la organización una persona que se encargue de desarrollar mecanismos para gestionar la ética dentro de la institución, se puede bien crear el cargo u otorgarle esa competencia a una persona preferiblemente del departamento de talento humano, previa definición de funciones.

Lineamiento 4: Diseño de un sistema de gestión ética. Objetivo Específico: Diseñar sistemas de gestión ética adaptados a las características de las Instituciones educativas de la ciudad de Maicao Departamento de La Guajira Colombia.

### **CONCLUSIÓN**

En cuanto a las técnicas de conciencia ética en las Instituciones educativas de la ciudad de Maicao Departamento de La Guajira Colombia, se concluyó que las instituciones no poseen estrategias, ni planes de acción corporativos encaminados al desarrollo de los valores morales en los miembros de este tipo de organizaciones.

Asimismo, algunas de las instituciones educativa, no cuentan con valores corporativos claramente definidos los cuales guíen las acciones cotidianas de los integrantes de las mismas, ni mucho menos poseen mecanismos de gestión para dar a conocer en incentivar la aplicación práctica de los valores en el trabajo diario.

Por otra parte, en lo referente a los componentes de conciencia ética en las Instituciones educativas de la ciudad de Maicao Departamento de La Guajira Colombia, se concluye lo siguiente; las empresas del sector no prestan atención a los stakeholders, debido a que estos no tienen una gerencia orientada a satisfacer las necesidades, expectativas y requerimientos de estos, representando un oportunidad perdida a los efectos de generar reputación con los entes relacionados, pudiendo afectar gravemente a consecución de los objetivos organizacionales.

Asimismo, estas instituciones no poseen claridad acerca de quiénes son los grupos de interés, latentes, expectantes y definitivos, representando esto un serio peligro para la organización, ya que al no gestionar o atender requerimiento o necesidades de tales grupos, debido al poder, la urgencia o legitimidad que son característicos en ellos, se corre el riesgo de enfrentar problemas los cuales pongan en serio peligro el logro de los objetivos corporativos.

En este mismo orden de ideas, se llega a la conclusión que de no establecer programas destinados a identificar a los grupos de interés, la organización pierde una excelente oportunidad de desarrollar niveles aceptables de reputación corporativa ante estos, con lo cual se quiebra la identificación y admiración los stakeholders hacia las organizaciones del sector manufacturero.

Continuando con estas consideraciones, para los factores de conciencia ética en las Instituciones educativas de la ciudad de Maicao Departamento de La Guajira Colombia, se puede concluir lo siguiente; se concluye lo siguiente: las instituciones educativas no cuentan con políticas, programas o planes destinados al desarrollo de la ética en dichas organizaciones, por lo cual, estas son proclives a sufrir problemas de orden moral en la relación de la institución con todos sus grupos de interés tanto internos como externos.

En cuanto a los niveles de la responsabilidad de los recursos financieros en las Instituciones educativas de la ciudad de Maicao Departamento de La Guajira Colombia, se concluye que se encuentra bajo es decir es inevitable no referirse a una persona como buena o mala trabajando, por lo cual se constituyen respuestas reconocibles y evaluables ante las preguntas Cuán bien se debe hacer o Cuán bien se está haciendo.

Para los factores de la responsabilidad de los recursos financieros en las Instituciones educativas de la ciudad de Maicao Departamento de La Guajira Colombia, se concluye que se encuentran bajo, es decir no se configuran la responsabilidad de los recursos financieros como un efecto de la interacción de cuatro elementos: contexto, tiempo, acción y la meta o resultado.

En relación a los componentes de la responsabilidad de los recursos financieros en las Instituciones educativas de la ciudad de Maicao Departamento de La Guajira Colombia, se encuentran bajo, es decir no hay un proceso técnico a través del cual, que pueda integrar, de manera sistemática y continua realizada por parte de los jefes inmediatos; se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del trabajador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos.

## REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2016). Manual de orientación y tutoría. Barcelona, España: CISSPRAXIS, S. A.
- Antúnez (2016). Proyectos educativos. España. Editorial GRAOU.
- Blanco, E. y Di Vora, M. (2013). Conciencia ética del personal. Caracas, Colombia: Ediciones Publicitarias.
- Chiavenato, I. (2016). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las Organizaciones. México. Editorial McGraw-Hill. 8va. Edición.
- Corona, T. (2016). La Gestión del Director como gerente en la motivación laboral del docente de educación básica. Maracaibo. Universidad Rafael María Baralt.
- Koontz, O. y Weirich, H. (2013). Elementos de la Administración. México Editorial McGraw-Hill.
- Matas, R. (2013). Teoría de la Organización y Administración Pública. Madrid: Editorial Tecnos.
- Mondy, W. y Noe, R. (2013) Administración de Recursos Humanos. México: Editorial Prentice-Hall.
- Stoner, J. y Freedman, R. (2013) Administración. Título Original. Management. Traducido por, Arturo Córdova. México: Editorial Prentice Hall.