



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE ADMINISTRACION
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**TRABAJO DE TITULACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

TEMA

**INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ÉTICA
CONTABLE**

TUTOR

PH.D. JOSÉ ERNESTO PAZMIÑO ENRIQUEZ

AUTOR

YERETSY THAIS RIZZO AGUIRRE

GUAYAQUIL

2024

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO:

Influencia de la Cultura Organizacional en la Ética Contable

AUTOR/ES:

Rizzo Aguirre Yeretsy Thais

TUTOR:

PhD. Pazmiño Enríquez José Ernesto

INSTITUCIÓN:

**Universidad Laica Vicente
Rocafuerte de Guayaquil**

Grado obtenido:

Licenciada en Contabilidad y Auditoria

FACULTAD:

ADMINISTRACION

CARRERA:

CONTABILIDAD Y AUDITORIA

FECHA DE PUBLICACIÓN:

2024

N. DE PÁGS:

83

ÁREAS TEMÁTICAS: Educación Comercial y Administración

PALABRAS CLAVE: Contabilidad, ética, cultura del trabajo

RESUMEN:

La tesis titulada "Influencia de la Cultura Organizacional en la Ética Contable" investiga cómo la cultura organizacional influye en la conducta ética de los contadores. Esta cultura, formada por valores y normas compartidas, juega un papel importante al modelar las decisiones y acciones de los empleados contables, especialmente en entornos competitivos donde la presión por resultados puede desafiar la integridad profesional. La investigación utiliza un enfoque mixto, combinando datos cuantitativos de encuestas con datos cualitativos de entrevistas, para analizar cómo los empleados perciben la ética contable y los factores que la afectan dentro de Madicer S.A. Se identifican tanto aspectos positivos de la cultura organizacional, como áreas críticas de mejora, como la necesidad de mejorar la capacitación en ética contable y la confianza en los mecanismos de denuncia. La tesis subraya la importancia de alinear la cultura

organizacional con los estándares éticos para asegurar la integridad de la información financiera y la sostenibilidad a largo plazo de la empresa. Se concluye con recomendaciones prácticas para fortalecer la ética contable a través de la promoción de una comunicación clara, formación continua, liderazgo ético y sistemas efectivos de denuncia, creando así un ambiente laboral transparente y responsable basado en la confianza mutua.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (Web):		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES: Rizzo Aguirre Yeretsy Thais	Teléfono:	E-mail: yrizzoa@ulvr.edu.ec
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Mgr. Betty Adelaida Aguilar Echeverria Teléfono: 04-259 6500 Ext. 201 E-mail: baguilare@ulvr.edu.ec Mgr. Martha Beatriz Hernández Armendariz Teléfono: 04-2596500 Ext. 286 E-mail: mhernandez@ulvr.edu.ec	

CERTIFICADO DE SIMILITUD

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ÉTICA CONTABLE

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

2%

★ bibliotecadigital.univalle.edu.co

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado



Firmado electrónicamente por:
JOSE ERNESTO
PAZMINO ENRIQUEZ

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

La estudiante egresada **YERETSY THAIS RIZZO AGUIRRE**, declara bajo juramento, que la autoría del presente Trabajo de Titulación, "INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ÉTICA CONTABLE", corresponde totalmente a la suscrita y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)

Firma: *Yeretsy Rizzo Aguirre*

YERETSY THAIS RIZZO AGUIRRE

C.I. 0952790533

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL DOCENTE TUTOR

En mi calidad de docente Tutor del Trabajo de Titulación **INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ÉTICA CONTABLE**, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Administración de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Trabajo de Titulación, titulado: **INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ÉTICA CONTABLE**, presentado por la estudiante YERETSY THAIS RIZZO AGUIRRE como requisito previo, para optar al Título de LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA, encontrándose apto para su sustentación.



Firmado electrónicamente por:
JOSE ERNESTO
PAZMINO ENRIQUEZ

Firma:

PHD JOSÉ ERNESTO PAZMIÑO ENRÍQUEZ

C.C. 0911930857

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por haberme dado la fuerza, la sabiduría y la perseverancia necesaria para completar esta etapa tan importante de mi vida.

Mi gratitud también va para mis padres, quienes han sido el pilar de mi éxito con su amor incondicional, apoyo constante y los valores que me han inculcado. A mis hermanos, gracias por su compañía, inspiración y por estar siempre a mi lado en los buenos y malos momentos.

A mi novio, agradezco su comprensión y apoyo incondicional, y a mis amigas de carrera, por su amistad y compañerismo durante nuestros estudios.

Finalmente, expreso mi sincero agradecimiento a mis docentes, cuya dedicación y orientación han sido esenciales en mi formación profesional.

Yeretsy Thais Rizzo Aguirre

DEDICATORIA

Dedico esta tesis, a mis queridos padres, cuyo amor, apoyo y sacrificio han sido fundamentales en mi vida. Su ejemplo y dedicación me han inspirado a esforzarme y alcanzar mis metas.

A mis hermanos, por ser siempre una fuente de ánimo y alegría. Su compañía y apoyo incondicional han sido esenciales para mantenerme motivada y seguir adelante en momentos difíciles.

A mi novio, por su paciencia, comprensión y amor constante. Gracias por estar a mi lado, por creer en mí y por ser un pilar de apoyo en este proceso.

Yeretsy Thais Rizzo Aguirre

RESUMEN

La tesis titulada "Influencia de la Cultura Organizacional en la Ética Contable" explora la relación crucial entre la cultura de una empresa y el comportamiento ético de sus contadores. La cultura organizacional, compuesta por valores, normas y creencias compartidas, moldea las acciones de los empleados, impactando directamente en la ética contable. En un entorno empresarial competitivo actual, la presión por resultados puede poner a prueba la integridad de los profesionales contables. Por lo tanto, entender cómo la cultura organizacional influye en la ética contable es vital para fomentar prácticas responsables y transparentes.

Esta investigación adopta un enfoque mixto, combinando datos cuantitativos de encuestas y cualitativos de entrevistas para analizar la percepción de los empleados sobre la ética contable y los factores que la afectan. Se busca identificar los componentes culturales que promueven o inhiben comportamientos éticos, así como proponer estrategias para fortalecer la ética contable a través de la cultura organizacional. El estudio se centra en Madicert S.A., una empresa que, aunque valora la transparencia e integridad, enfrenta desafíos en la comunicación y aplicación práctica de estos valores.

Los resultados revelan una percepción positiva de la cultura organizacional, pero también áreas de mejora, como la capacitación en ética contable y la confianza en los mecanismos de denuncia. Se destaca la importancia de alinear la cultura con la ética contable para garantizar la integridad de la información financiera y la sostenibilidad de la empresa. La tesis concluye con recomendaciones prácticas para fortalecer la cultura ética, incluyendo una comunicación clara, capacitación continua, liderazgo ético y mecanismos de denuncia efectivos. Al implementar estas estrategias, se puede consolidar su compromiso con la ética contable y promover un ambiente de trabajo transparente y responsable, basado en la confianza.

Palabras claves: Contabilidad, ética, cultura del trabajo

ABSTRACT

The thesis entitled "Influence of Organizational Culture on Accounting Ethics" explores the crucial relationship between a company's culture and the ethical behavior of its accountants. Organizational culture, made up of shared values, norms, and beliefs, shapes employees' actions, directly impacting accounting ethics. In today's competitive business environment, the pressure for results can test the integrity of accounting professionals. Therefore, understanding how organizational culture influences accounting ethics is vital to fostering responsible and transparent practices.

This research takes a mixed approach, combining quantitative survey and qualitative interview data to analyze employees' perceptions of accounting ethics and the factors that affect it. It seeks to identify the cultural components that promote or inhibit ethical behaviors, as well as to propose strategies to strengthen accounting ethics through organizational culture. The study focuses on Madicert S.A., a company that, although it values transparency and integrity, faces challenges in the communication and practical application of these values.

The results reveal a positive perception of the organizational culture, but also areas for improvement, such as training in accounting ethics and trust in whistleblowing mechanisms. The importance of aligning culture with accounting ethics to ensure the integrity of financial information and the sustainability of the company is highlighted. The thesis concludes with practical recommendations to strengthen the ethical culture, including clear communication, continuous training, ethical leadership and effective reporting mechanisms. By implementing these strategies, you can consolidate your commitment to accounting ethics and promote a transparent and responsible work environment, based on trust.

Palabras claves: Accounting, ethics, work culture

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
ENFOQUE DE LA PROPUESTA	2
1.1 Tema:	2
1.2 Planteamiento del problema:	2
1.3 Formulación del problema:	3
1.4 Objetivo General:	3
1.5 Objetivos Específicos.....	3
1.6 Idea a Defender	4
1.7 Línea de Investigación Institucional / Facultad	4
CAPÍTULO II	5
MARCO REFERENCIAL	5
2.1 Marco Teórico	5
2.1.1 Cultura Organizacional.....	5
2.1.2. Cultura Organizacional En Los Procesos Contables	7
2.1.3. Ética Contable.....	8
2.1.4. Código de ética y conducta	10
2.1.5. Argumentación De Las Variables Cultura Organizacional Y Ética Contable	11
2.1.6 Conducta Ética.....	12
2.3. Marco Legal	13
2.2.1. Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (Ecuador)	13
2.2.2. Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)	14
2.2.3. Código de Ética para Profesionales Contables (IFAC)	15
CAPÍTULO III	16
MARCO METODOLÓGICO	16
3.1 Enfoque de la investigación.....	16
3.2 Alcance de la investigación	16
3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos	17
3.4 Población y muestra	18
3.7 Análisis Final De Las Encuestas	39
3.8 Análisis de revisión documental	41
CAPÍTULO IV	43

INFORME	43
4.1 Presentación y análisis de resultados de entrevistas	44
4.1.1 Presentación y análisis de resultados de encuestas.	47
4.1.2 Análisis Foda De Madicer S.A.....	51
4.1.3 Análisis Final-Triangulación de la información.....	52
4.2 Informe Técnico	53
4.2.1 Tema del informe	53
4.2.2 Objetivo	54
4.2.3 Justificación	54
4.2.4 Exposición de los hallazgos	54
4.2.5 Análisis de los riesgos y recomendaciones.....	55
4.2.6 Desarrollo de sugerencia detalladas en Informe Técnico	56
4.2.7 Ficha de evaluación de controles	57
4.2.8 Factibilidad financiera para desarrollo de sugerencia detalladas en Informe Técnico.....	58
4.2.9 Factibilidad de su aplicación	59
4.2.10 Conclusiones del informe técnico.....	59
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
ANEXOS	66

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características y Tipos de Cultura Organizacional	6
Tabla 2. Código de Ética Del Contador Público	
Tabla 3. Entrevista a Gerente Financiero Madicer S.A	18
Tabla 4. Entrevista a Jefe de Contabilidad Madicer S.A	20
Tabla 5. Entrevista a Analista Contable de Madicer S.A.....	22
Tabla 6. ¿La cultura de mi empresa promueve la integridad y la honestidad en todas las operaciones contables?.....	26
Tabla 7. Los valores de mi empresa enfatizan la importancia de cumplir con las normas y regulaciones contables.....	28
Tabla 8. ¿Los líderes de la empresa actúan como modelos a seguir en cuanto a la ética contable?.....	29
Tabla 9. ¿La empresa cuenta con mecanismos para reportar de forma confidencial posibles irregularidades contables?.....	30

Tabla 10. ¿He recibido capacitación sobre ética contable en mi empresa?.....	31
Tabla 11. ¿Siento que puedo expresar mis preocupaciones sobre ética contable sin temor a represalias?.....	32
Tabla 12. La cultura de mi empresa valora la toma de decisiones contables basadas en principios éticos, incluso si esto implica un costo financiero a corto plazo.....	33
Tabla 13. Mis conocimientos sobre las normas y regulaciones contables relevantes para mi trabajo son buenos.....	34
Tabla 14. La cultura de mi empresa influye en la forma en que se toman las decisiones contables.	35
Tabla 15 La cultura de mi empresa fomenta un ambiente de trabajo ético en general	36
Tabla 16. En mi empresa, se fomenta la discusión abierta sobre dilemas éticos relacionados con la contabilidad.	37
Tabla 17.En mi empresa, la ética contable es tan valorada como la rentabilidad financiera.	38
Tabla 18. Los controles internos en mi empresa previenen y detectan errores contables de manera efectiva.	39
Tabla 19. Aspectos Positivos y Negativos de Entrevistas.....	44
Tabla 20. Análisis De Porcentajes de Encuestas.....	47
Tabla 21. Análisis Foda de Madicer S.A.....	51
Tabla 22. Riesgos y recomendaciones.....	55
Tabla 23. Sugerencias para Informe técnico.....	56
Tabla 24. Actividades para la implementación de las recomendaciones.....	57
Tabla 25. Ficha de evaluación.....	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1. ¿La cultura de mi empresa promueve la integridad y la honestidad en todas las operaciones contables?.....	27
Gráfico 2. ¿Los valores de mi empresa enfatizan la importancia de cumplir con las normas y regulaciones contables?.....	28
Gráfico 3. ¿Los líderes de la empresa actúan como modelos a seguir en cuanto a la ética contable?.....	29
Gráfico 4. ¿La empresa cuenta con mecanismos para reportar de forma confidencial posi?	30
Gráfico 5. He recibido capacitación sobre ética contable en mi empresa.	31
Gráfico 6. Siento que puedo expresar mis preocupaciones sobre ética contable sin temor a represalias.	32
Gráfico 7. La cultura de mi empresa valora la toma de decisiones contables basadas en principios éticos, incluso si esto implica un costo financiero a corto plazo.....	33
Gráfico 8. Mis conocimientos sobre las normas y regulaciones contables relevantes para mi trabajo son buenos.	34

Gráfico 9. La cultura de mi empresa influye en la forma en que se toman las decisiones contables.	35
Gráfico 10. La cultura de mi empresa fomenta un ambiente de trabajo ético en general	36
Gráfico 11. En mi empresa, se fomenta la discusión abierta sobre dilemas éticos relacionados con la contabilidad.	37
Gráfico 12. En mi empresa, la ética contable es tan valorada como la rentabilidad financiera.	38
Gráfico 13. Los controles internos en mi empresa previenen y detectan errores contables de manera efectiva.	39

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. Formato de Encuesta para colaboradores contables.....	66
ANEXO 2. Formato entrevista para expertos contables	69

INTRODUCCIÓN

La necesidad de una ética contable en el entorno empresarial actual es de gran importancia para establecer transparencia y confianza en la información financiera proporcionada por las empresas a sus diferentes partes interesadas. Sin embargo, mantener altos estándares éticos en la contabilidad no es una tarea fácil, ya que está influenciado por varios factores, siendo la cultura organizacional un factor importante.

Los profesionales del área contable pueden beneficiarse de la cultura organizacional, que es el conjunto compartido de valores, normas, creencias y prácticas dentro de una empresa, hasta cierto punto, pero no en su totalidad, que pueden impedir un comportamiento ético. Una cultura que promueve la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas tiende a promover la contabilidad ética, mientras que una cultura que prioriza los resultados a toda costa puede fomentar comportamientos poco éticos, como el fraude financiero y la manipulación de datos contables. (Yopan et al., 2020)

Aunque es de gran importancia, se han realizado pocas investigaciones sobre cómo la ética contable se ve influenciada por aspectos específicos de la cultura organizacional. Las empresas se ven muy afectadas por la brecha de conocimiento, ya que la falta de ética en la contabilidad puede tener un impacto directo en la calidad de los informes financieros y, como resultado, en la reputación y sostenibilidad de la organización. (Loaysa, 2020)

El objetivo de este estudio es examinar cómo la cultura organizacional afecta los aspectos éticos de la contabilidad en las empresas de manera sistemática. Determinará qué factores culturales fomentan comportamientos éticos y evaluará cómo las percepciones y prácticas de los empleados se ven influenciadas por el entorno cultural de la organización.

La investigación proporcionará a las empresas información sobre la correlación entre la cultura organizacional y la ética contable, ofreciéndoles herramientas y sugerencias para mejorar sus prácticas contables y la calidad de los datos financieros que producen.

CAPÍTULO I

ENFOQUE DE LA PROPUESTA

1.1 Tema

Influencia de la Cultura Organizacional en la Ética Contable

1.2 Planteamiento del problema

La importancia de la ética contable radica en su capacidad para promover la transparencia y la confianza en la información financiera de las empresas, pero su impacto puede verse influenciado por la cultura organizacional. El comportamiento ético de los profesionales de la contabilidad puede verse influenciado o desalentado por los valores, normas y prácticas de esta cultura. El hecho de que los individuos no sean conscientes de esta influencia es problemático, ya que una cultura que promueve la integridad puede conducir a un comportamiento ético, mientras que una que prioriza los resultados puede resultar en un comportamiento poco ético, afectando la integridad de la información financiera. (Gil et al., 2017)

La cultura organizacional, como conjunto de valores, normas y creencias compartidas, ejerce una influencia significativa en el comportamiento de los individuos dentro de una empresa. En el ámbito contable, esta influencia puede ser determinante en la adopción de prácticas éticas o poco éticas. Sin embargo, a pesar de la importancia de esta relación, existe una falta de claridad sobre cómo la cultura organizacional moldea específicamente la ética contable en las empresas. (Perez, 2016)

Este problema se vuelve aún más relevante en un entorno empresarial cada vez más complejo y competitivo, donde las presiones por alcanzar resultados financieros pueden poner a prueba la integridad de los profesionales contables. La falta de comprensión de cómo la cultura organizacional influye en la ética contable puede llevar a decisiones y acciones que no solo dañan la reputación de la empresa, sino que también pueden tener consecuencias legales y financieras graves.

Por lo tanto, investigar y comprender la influencia de la cultura organizacional en la ética contable es fundamental para desarrollar estrategias que fortalezcan una cultura ética en las empresas. Esto no solo protege su reputación y evita sanciones, sino que también fomenta la estabilidad y confianza en los mercados financieros.

1.3 Formulación del problema

¿Cómo influye la cultura organizacional en la ética contable de las empresas, y cuáles son los componentes culturales específicos que promueven o inhiben comportamientos éticos en los profesionales contables?

1.4 Objetivo General

Analizar la influencia de la cultura organizacional en la ética contable, identificando los factores culturales que promueven o inhiben los comportamientos éticos en los profesionales contables.

1.5 Objetivos Específicos

- ✓ Identificar los componentes de la cultura organizacional que afectan la ética contable.

- ✓ Evaluar la percepción de los empleados sobre la ética contable en diferentes culturas organizacionales.

- ✓ Proponer estrategias para fortalecer la ética contable a través de la cultura organizacional.

1.6 Idea a Defender

La cultura organizacional tiene una influencia significativa en la ética contable de las empresas, y la promoción de una cultura que valore la integridad, la transparencia y la responsabilidad puede mejorar notablemente las prácticas éticas contables y la calidad de la información financiera generada.

1.7 Línea de Investigación Institucional / Facultad

Desarrollo estratégico empresarial y emprendimientos sustentables.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico

El enfoque de esta investigación se hará en aquellos aspectos que pueden influir en el comportamiento del contador público llevándolo a tener conductas contrarias al bienestar social y a las dictadas por su profesión. Para lograr este propósito, el tema a desarrollar se ha apoyado en algunas teorías de los conceptos fundamentales como lo son: la ética y la cultura; permitiendo obtener una mejor comprensión de estos y desde este punto analizar su relación con la actuación de los profesionales contables. (Escobar, 2022)

2.1.1 Cultura Organizacional

La cultura organizacional, definida como el conjunto de valores, normas y creencias compartidas por los miembros de una organización, ha sido identificada como un factor clave que influye en el comportamiento ético de los empleados, incluyendo a los contadores. De acuerdo a Chiavenato (2019), la describe como "un patrón de supuestos básicos compartidos que un grupo ha aprendido a medida que resolvía sus problemas de adaptación externa e integración interna". (p. 11)

Estos supuestos básicos se manifiestan en valores, normas y artefactos visibles, y pueden influir en la forma en que los empleados perciben y responden a los dilemas éticos. La cultura organizacional moldea las percepciones, actitudes y comportamientos de los individuos dentro de una empresa, y esto incluye sus decisiones y acciones relacionadas con la ética contable.

Tabla 1.

Características y Tipos de Cultura Organizacional

TIPO DE CULTURA	AMBIENTE EMPRESARIAL	LIDERAZGO	VALORES COMPARTIDOS	CLIMA LABORAL	CRITERIO DE ÉXITO
Clan	Amistoso (Compromiso y Cohesión)	Mentor	Desarrollo del talento humano	Satisfacción del cliente y personal	Trabajo en equipo participación y consenso
Ad-hoc	Dinámico (Creatividad y toma de riesgos)	Innovador	Experimentación e innovación	Liderazgo del mercado/altas utilidades	Iniciativa y libertad
Mercado	Competitivo	Exigente	Resultados	Participación de mercado y posicionamiento	Logro de objetivos
Jerarquización	Estructurado y coordinador formal (Estabilidad)	Regalas y políticas	Entrega, planificación y bajo costo	Eficiencia	

Elaborado por: Rizzo, (2024)

La cultura organización abarca varias dimensiones en sus teorías. La dimensión “valores” son principios y creencias fundamentales que guían el comportamiento de una organización. Según Grueso (2019), valores como la integridad, la honestidad, la transparencia y la responsabilidad social pueden fomentar un comportamiento ético en los contadores. Estos valores establecen el marco moral dentro del cual los contadores toman decisiones y realizan sus actividades profesionales. Una cultura organizacional que valora la integridad y la honestidad, por ejemplo, puede desalentar prácticas contables fraudulentas o engañosas.

Las normas son reglas y expectativas no escritas que guían el comportamiento de los empleados. Normas que promueven la conducta ética, como la denuncia de irregularidades y el cumplimiento de las leyes y regulaciones, fortalecen la ética contable. Estas establecen expectativas claras sobre lo que se considera aceptable e inaceptable en términos de comportamiento ético, y pueden influir en la forma en que los contadores se comportan en situaciones donde se enfrentan a dilemas éticos. (Velásquez et al., 2022)

Por otra parte, las prácticas son las acciones y comportamientos habituales en una organización. Prácticas como la capacitación en ética, la evaluación del desempeño ético y la recompensa por el comportamiento ético refuerzan la cultura ética y promover la ética contable. Estas prácticas demuestran el compromiso de la organización con la ética y pueden influir en la forma en que los contadores perciben la importancia de la ética en su trabajo. (Espinoza, 2019)

Los símbolos y artefactos son elementos visibles de la cultura organizacional, como el diseño de las oficinas, los rituales y las historias de la empresa. Pueden comunicar los valores y normas de la organización y reforzar la cultura ética. Por ejemplo, un diseño de oficina abierto y transparente puede fomentar la comunicación y la colaboración, lo que puede ser importante para promover la ética contable. (Aragón, 2020)

2.1.2. Cultura Organizacional En Los Procesos Contables

La cultura organizacional en los procesos contables busca promover la transparencia y la responsabilidad individual en beneficio de la empresa. Esto implica actuar con ética y evitar acciones que puedan perjudicar a la organización. La rigurosidad en los procesos contables es esencial, ya que no siempre se puede confiar en la ética individual. (Oseda et al., 2020)

Por ello, es necesario establecer normas claras y fomentar la responsabilidad en el personal encargado de estas tareas. Un buen manejo contable, junto con la colaboración y el comportamiento adecuado de los trabajadores, son fundamentales para lograr resultados financieros positivos. El área de finanzas debe adaptarse a esta demanda y ajustar sus visiones, paradigmas y normas. (Aida & Palacios, 2021)

Las normas deben aplicarse a toda la empresa, ya que el área contable es parte integral de ella. Un error en la aplicación de los principios contables puede afectar directamente a la empresa y, si no se detecta a tiempo, puede dar lugar a fraudes o malos manejos contables continuos. Fomentar los principios contables es tarea de todos en la organización, no solo de los directivos. Cada persona cumple un rol y debe demostrar actitudes y aptitudes adecuadas en el desempeño de sus labores para lograr mejoras. (Santos, 2016)

2.1.3. Ética Contable

La ética contable se refiere a los principios y valores morales que guían el comportamiento de los profesionales contables en el ejercicio de su profesión. Estos principios, consagrados en códigos de ética profesional como el del Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (AICPA) y el del Instituto de Contadores Públicos de Ecuador, incluyen la integridad, la objetividad, la confidencialidad, la competencia profesional y el comportamiento profesional. (Aida & Palacios, 2021).

Tabla 2.
Código de Ética Del Contador Público

Código De Ética Del Contador Público	
Integridad	Un Contador debe ser recto, honesto y sincero al realizar su trabajo profesional
Objetividad	Un Contador debe ser imparcial y no debe permitir que el prejuicio o la predisposición contrarresten su objetividad cuando emita su opinión profesional.

Independencia	En la práctica profesional, un Contador deberá ser y parecer ser libre respecto de cualquier interés.
Confidencialidad	Un Contador deberá respetar la confidencialidad de la información que obtenga en el desarrollo de su trabajo a menos que tenga la obligación legal o profesional de hacerlo.
Normas técnicas	Un Contador deberá efectuar su trabajo profesional con cuidado y eficiencia, de acuerdo con las normas técnicas y profesionales relativas para dicho trabajo
Capacidad profesional	Un Contador tiene la obligación de mantener su nivel de competencia a lo largo de toda su carrera profesional.
Conducta ética	Un Contador deberá comportarse conforme a la buena reputación de su profesión y frenar cualquier acto que pueda desacreditar a la profesión.

Elaborado por: Rizzo, (2024)

La integridad implica ser honesto y directo en todas las actividades profesionales. La objetividad requiere que los contadores sean imparciales, intelectualmente honestos y libres de conflictos de intereses. La confidencialidad exige que los contadores no divulguen información confidencial obtenida en el curso de su trabajo, a menos que exista un derecho o deber legal o profesional para hacerlo. La competencia profesional implica mantener el nivel de conocimiento y habilidad necesarios para brindar servicios profesionales competentes. El comportamiento profesional requiere que los contadores cumplan con las leyes y regulaciones aplicables y eviten cualquier acción que pueda desacreditar a la profesión. (Aniceto & Ñiquez, 2018)

Los valores personales, la educación y la experiencia de los contadores pueden influir en su comportamiento ético. Los valores personales, como la honestidad, la justicia y el respeto, pueden guiar a los contadores en la toma de decisiones éticas. La educación en ética contable puede proporcionar a los contadores el conocimiento y las habilidades necesarias para identificar y resolver dilemas éticos. La experiencia profesional puede ayudar a los contadores a

desarrollar un sentido de juicio ético y a comprender las consecuencias de sus acciones. (Aragón, 2020)

Según Hernandez & Torres (2020), la cultura organizacional, el liderazgo, el código de ética y los sistemas de control interno pueden afectar la ética contable. Una cultura organizacional que fomenta la integridad, la transparencia y la responsabilidad puede crear un ambiente en el que los contadores se sientan más inclinados a actuar éticamente. El liderazgo ético, por parte de los gerentes y supervisores, puede establecer un ejemplo a seguir para los contadores y reforzar la importancia de la ética en el trabajo. Un código de ética claro y bien comunicado puede proporcionar a los contadores una guía para la toma de decisiones éticas. Los sistemas de control interno, como la segregación de funciones y la revisión independiente, pueden ayudar a prevenir y detectar el comportamiento no ético (López, 2023).

Las leyes, regulaciones y normas profesionales, así como las presiones del mercado y la competencia, pueden influir en el comportamiento ético de los contadores. Las leyes y regulaciones establecen los límites legales dentro de los cuales los contadores deben operar. Las normas profesionales, como las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), proporcionan orientación sobre las prácticas contables adecuadas. Las presiones del mercado y la competencia pueden crear incentivos para que los contadores participen en prácticas poco éticas, como la manipulación de ganancias o la evasión de impuestos. (López, 2023)

2.1.4. Código de ética y conducta

El Código de ética es un documento formal que presenta información relevante de principios y valores que los intérpretes deseen que se pase al personal para aplicar y obtener resultados favorables, en algunos casos contiene los deberes que se deben cumplir con respecto al desempeño y la conducta. Conforme a lo estipulado sirve de ordenamiento con respecto a que deben ser justos, honestos, cultos, imparciales y no discriminatorios para guiar o fomentar un mejor comportamiento en la realización de labores todos estos aspectos para fortalecer el entorno y asegurar un mejor desempeño (Aida & Palacios, 2021).

Por medio de los códigos de Ética se pretende propiciar la operatividad de los fundamentos y gestar horizontes de compromiso caminando por el sendero profesional del servicio”. Bajo este enfoque conceptual, estas son las normas que regulan a un personal, que busca un trabajo conjunto para cumplir metas que eleven a la organización. (Aragón, 2020)

2.1.5. Argumentación De Las Variables Cultura Organizacional Y Ética Contable

La Teoría Institucional, en el contexto de la ética contable, establece una relación directa entre el entorno institucional y la cultura organizacional de una empresa. En entornos con regulaciones sólidas y expectativas éticas elevadas, como es el caso de países con leyes anticorrupción estrictas y una cultura de cumplimiento arraigada, las empresas tienden a desarrollar una cultura organizacional que valora la integridad, la transparencia y el apego a las normas contables. Esto se debe a que estas empresas se ven presionadas a cumplir con las normas y expectativas sociales para mantener su legitimidad y reputación. (García Echevarría, 2021)

Por otro lado, en entornos con regulaciones débiles o laxas, donde la supervisión y el cumplimiento no son tan rigurosos, las empresas pueden desarrollar culturas que toleran o incluso fomentan prácticas contables poco éticas. En estos casos, la ausencia de presión institucional puede llevar a las empresas a priorizar el beneficio económico a corto plazo sobre la ética y la responsabilidad social, lo que puede resultar en la manipulación de datos financieros, la evasión de impuestos u otras prácticas cuestionables. (Escobar, 2022)

La Teoría Institucional destaca la importancia del entorno institucional en la configuración de la cultura organizacional y, por ende, en la ética contable de las empresas. Las empresas que operan en entornos con instituciones sólidas y una cultura de cumplimiento tienden a desarrollar una cultura organizacional ética, mientras que aquellas que operan en entornos con instituciones débiles pueden ser más propensas a adoptar prácticas contables poco éticas. (Gallen & Peralta, 2016)

2.1.6 Conducta Ética

La conducta ética del profesional contable es un pilar fundamental de la profesión, que se basa en valores arraigados en la cultura y que reflejan cómo se desempeñan las funciones para satisfacer las necesidades de la sociedad. Esta conducta se compone de tres elementos clave: hábitos, comportamiento profesional y transparencia.

Los hábitos del contador deben ser ejemplares, contribuyendo positivamente a su conducta y calidad de vida. Es esencial que el profesional no permita que influencias externas negativas afecten su proceder ético. (Martinez, 2020)

El comportamiento profesional del contador debe estar siempre alineado con los más altos estándares éticos. Esto implica abstenerse de cualquier acto que pueda perjudicar la reputación de la profesión y actuar con integridad, honestidad y respeto hacia colegas, clientes y la sociedad en general. El comportamiento profesional va más allá de la simple conducta, reflejando aspectos más profundos y arraigados del carácter del individuo.

La transparencia es un valor fundamental para el contador, quien es depositario de la confianza pública. En todas sus acciones, el profesional debe ser claro, honesto y abierto, garantizando así la integridad de la información financiera y la confianza en la profesión.

Además de estos elementos, la profesión contable cuenta con reglas de conducta claramente definidas en códigos de ética nacionales e internacionales. Estos códigos establecen los límites de lo que es aceptable e inaceptable en la práctica contable, y el profesional tiene la obligación de cumplirlos rigurosamente. Los principios éticos contenidos en estos códigos, como la integridad, la objetividad, la confidencialidad y la competencia profesional, guían el actuar del contador en todas las situaciones. (Valerio et al., 2023)

2.3. Marco Legal

2.2.1. Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (Ecuador)

Establece las normas y principios que rigen la tributación en Ecuador, incluyendo las obligaciones de los contribuyentes y las sanciones por incumplimiento. La Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (LORTI) en Ecuador no solo es un marco regulatorio para la tributación, sino un catalizador de cambio en la cultura organizacional y la ética contable de las empresas. Al establecer normas claras y sanciones por incumplimiento, la LORTI crea un ambiente donde la transparencia y el cumplimiento fiscal son valores fundamentales. Esto fomenta una cultura empresarial donde la planificación fiscal estratégica y la optimización de recursos son prioritarias, lo que a su vez contribuye a la estabilidad y crecimiento económico del país. (Nacional, 2004)

Además, la LORTI promueve la adopción de prácticas contables éticas y responsables al exigir registros contables rigurosos y auditorías periódicas. Esto no solo disuade el fraude fiscal y otras prácticas ilícitas, sino que también eleva el nivel de profesionalismo en el campo contable. Al hacerlo, la ley garantiza que los profesionales contables estén bien equipados para interpretar y aplicar las normas tributarias de manera efectiva, asegurando así el cumplimiento y la equidad en el sistema tributario.

La influencia de la LORTI va más allá de las empresas y los profesionales contables. Al crear conciencia sobre la importancia de los impuestos y su contribución al desarrollo del país, la ley fomenta un sentido de responsabilidad social en la ciudadanía. Esto se traduce en una mayor disposición a cumplir con las obligaciones tributarias, lo que a su vez fortalece la capacidad del Estado para financiar servicios públicos esenciales y programas sociales.

2.2.2. Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)

Las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) no solo son un conjunto de estándares contables, sino que actúan como un catalizador para transformar la cultura organizacional y la ética contable en todo el mundo. Al establecer un marco común para la preparación y presentación de estados financieros, las NIIF promueven la transparencia y la comparabilidad, elementos esenciales para generar confianza entre los inversores y otros grupos de interés. Esta transparencia fomenta una cultura de rendición de cuentas y responsabilidad dentro de las organizaciones, donde la integridad y la veracidad de la información financiera son primordiales. (Ordoñez, 2022)

Además, la adopción de las NIIF impulsa el desarrollo profesional y la mejora continua en el campo contable. La necesidad de comprender e implementar estos estándares complejos requiere que los profesionales contables se mantengan actualizados y adquieran nuevas habilidades, lo que a su vez eleva el nivel de competencia y profesionalismo en la industria. Este enfoque en el desarrollo profesional no solo beneficia a los individuos, sino que también fortalece la capacidad de las organizaciones para gestionar sus finanzas de manera efectiva y ética.

La influencia de las NIIF se extiende más allá de las fronteras nacionales. Al proporcionar un lenguaje contable común, las NIIF facilitan la comparación del desempeño financiero de empresas en diferentes países, lo que fomenta la competencia y la eficiencia en los mercados globales. Esta armonización contable también reduce los costos de transacción y facilita la inversión extranjera, contribuyendo así al crecimiento económico y la estabilidad financiera a nivel internacional. (Ordoñez, 2022)

2.2.3. Código de Ética para Profesionales Contables (IFAC)

El Código de Ética para Profesionales Contables (IFAC) no solo establece principios éticos fundamentales, sino que actúa como un pilar para construir una cultura organizacional sólida y una ética contable intachable. Al enfatizar valores como la integridad, la objetividad, la confidencialidad y la competencia profesional, el código crea un marco de referencia para el comportamiento ético en el ámbito contable. Esto no solo protege los intereses de los clientes y las partes interesadas, sino que también fortalece la reputación de la profesión contable en su conjunto.

La adopción del Código de Ética del IFAC por parte de las organizaciones fomenta un ambiente de trabajo donde la honestidad, la transparencia y el profesionalismo son valorados y recompensados. Esto, a su vez, atrae y retiene a profesionales contables altamente calificados y éticos, lo que mejora la calidad del trabajo y la toma de decisiones financieras. Además, al adherirse a los principios del código, las organizaciones pueden mitigar los riesgos asociados con el fraude, los conflictos de intereses y otras prácticas poco éticas, protegiendo así sus activos y su reputación.

La influencia del Código de Ética del IFAC se extiende más allá de las organizaciones individuales. Al establecer un estándar global para el comportamiento ético de los profesionales contables, el código contribuye a la armonización de las prácticas contables en todo el mundo. Esto facilita la colaboración internacional, mejora la comparabilidad de la información financiera y fortalece la confianza en los mercados globales.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la investigación

Enfoque mixto. El enfoque mixto es un método de investigación que combina la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o serie de estudios, con el objetivo de abordar una pregunta de investigación de manera más completa. (Ruiz, et al., 2013)

Con esto se busca recopilar información independiente o conjunta sobre los conceptos relacionados con la Influencia de la Cultura Organizacional en la Ética Contable Se utilizarán encuestas dirigidas a los contadores y entrevistas con gerentes y líderes empresariales para obtener una comprensión precisa de la percepción de la ética contable y los factores que afectan su aplicación en el entorno laboral. Estos instrumentos nos permitirán obtener un conocimiento preciso sobre cómo la cultura organizacional influye en las prácticas contables, la toma de decisiones éticas y el cumplimiento de las normas y regulaciones contables.

Además, se explorarán los tiempos de respuesta ante dilemas éticos y la disponibilidad de recursos y capacitación en ética contable.

3.2 Alcance de la investigación

Alcance descriptivo. Indica Hernández Sampieri (2018), que, con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. El presente estudio analizará cómo los diferentes componentes de la cultura organizacional (valores, normas, prácticas, símbolos) se relacionan con el comportamiento ético de los contadores. Para ello, se recopilará información sobre las percepciones, actitudes y prácticas de los contadores en relación con la ética contable, así como datos sobre la cultura organizacional de las empresas en las que trabajan. Estos datos se analizarán para identificar patrones, tendencias y relaciones entre las variables estudiadas. (p. 92)

Diseño de la investigación: De acuerdo a Bastar (2019), el diseño de investigación es la estructura metodológica que guía el proceso investigativo y permite dar respuesta a las preguntas de investigación. En este estudio, se empleará un diseño de campo, transversal y no experimental permitiendo obtener datos ajustados a la realidad sin intervenir en las variables. Se recopilarán datos a través de entrevistas a contadores y gerentes, así como la revisión de documentos organizacionales como códigos de ética, manuales de procedimiento y políticas contables. Esta recolección se realizará en un único punto en el tiempo, buscando obtener una visión integral de cómo la cultura organizacional influye en el comportamiento ético contable dentro de las empresas. (Bastar, 2019)

3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos

En este estudio, se utilizarán tres instrumentos para recolectar datos relevantes y garantizar la validez de los hallazgos:

Encuesta

Se aplicarán cuestionarios estructurados a profesionales contables de diferentes empresas para recopilar información tanto cuantitativa como cualitativa sobre sus percepciones, actitudes y comportamientos en relación con la ética contable, así como datos sobre la cultura organizacional de las empresas en las que trabajan.

Entrevista

Se realizarán entrevistas a profundidad a gerentes y líderes de empresas para explorar en detalle sus experiencias, opiniones y motivaciones en relación con la cultura organizacional y su influencia en la ética contable. Los entrevistados serán seleccionados de acuerdo a su conocimiento y experiencia en el tema, incluyendo gerentes financieros, directores de recursos humanos y otros líderes empresariales relevantes.

Revisión documental

Se revisarán documentos internos de las empresas, como códigos de ética, políticas contables, manuales de procedimientos, informes de auditoría interna y comunicaciones internas, para analizar cómo la cultura organizacional se refleja en estos documentos y cómo estos, a su vez, pueden influir en el comportamiento ético de los contadores.

Mediante la triangulación de los datos obtenidos a través de estos tres instrumentos, se buscará obtener una comprensión más completa y precisa de la influencia de la cultura organizacional en la ética contable.

3.4 Población y muestra

La población escogida para la investigación es el personal que labora en Madicer S.A. Siguiendo a Bello (2023), esta población se entiende como el objeto de estudio, ya que son estos individuos quienes experimentan de manera directa e indirecta la problemática de la influencia de la cultura organizacional en la ética contable. Al interactuar diariamente con las normas, valores y prácticas de la empresa, los empleados de Madicer S.A. son una fuente crucial de información para comprender cómo la cultura moldea sus comportamientos y decisiones éticas en el ámbito contable.

3.5 Presentación de resultados de entrevistas

Tabla 3.

Entrevista a Gerente Financiero Madicer S.A

Entrevistado	MBA. Andrés Quezada
Cargo	Gerente Financiero
Entrevistador	Yeretsy Rizzo
Lugar	Oficinas Madicer S.A

Elaborado por: Rizzo, (2024)

1. ¿Podría describir la cultura organizacional de su empresa? ¿Cuáles son los valores y normas que la definen?

Nuestra cultura corporativa, se basa en principios y esencias que básicamente son las reglas escritas y no escritas que tiene la compañía. Nuestra cultura se basa en la Simplicidad. Nos enfocamos básicamente en dos cosas: Calidad y Precios Bajos.

2. ¿Cómo cree que la cultura organizacional influye en el comportamiento ético de los empleados, especialmente en el área contable?

Nuestra cultura nos da las directrices para realizar nuestro trabajo y como mencioné en la primera pregunta, las reglas no escritas incluyen los valores que cada trabajador debe poseer.

3. ¿Podría dar ejemplos de cómo la cultura de su empresa ha promovido o dificultado la ética contable?

Nuestra cultura promueve un trabajo de calidad, por tal motivo influye positivamente en el trabajo que realiza cada colaborador.

Ejemplo: Cumplimiento en los tiempos de entrega de reportes, entrega de facturas, pagos, retenciones etc.

4. ¿Qué medidas ha tomado su empresa para fomentar una cultura de ética contable? ¿Han sido efectivas?

Nuestra cultura corporativa la vivimos a diario y la impulsamos con reuniones, comités, tertulias. Si han sido muy efectivas para llegar a cada colaborador.

5. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta su empresa en relación con la ética contable?

Un desafío importante es el cumplimiento de los tiempos en la entrega de los distintos reportes, siempre buscamos la excelencia y mejora continua.

6. ¿Qué recomendaciones daría a otras empresas para fortalecer la ética contable a través de la cultura organizacional?

Es muy importante que la cultura organizacional de cada empresa sea reforzada con capacitaciones y talleres. Contratar buenos colaboradores, brindar beneficios a sus colaboradores.

7. ¿Cómo se comunica la importancia de la ética contable a los nuevos empleados?

Siempre nos manejamos con capacitación, antes de ingresar a la parte operativa, inculcamos nuestra cultura corporativa y exigimos que sea aplicada en el día a día.

Tabla 4.

Entrevista a Jefe de Contabilidad Madicer S.A

Entrevistado	Lic. Jorge Moreno
Cargo	Jefe de Contabilidad
Entrevistador	Yeretsy Rizzo
Lugar	Oficinas Madicer S.A

Elaborado por: Rizzo, (2024)

1. ¿Podría describir la cultura organizacional de su empresa? ¿Cuáles son los valores y normas que la definen?

La cultura organizacional de nuestra empresa se basa en la integridad, la transparencia y la responsabilidad. Promovemos un ambiente de respeto mutuo, colaboración y compromiso con la excelencia. Las normas que nos definen incluyen la adherencia estricta a los principios éticos, la rendición de cuentas y la mejora continua.

2. ¿Cómo cree que la cultura organizacional influye en el comportamiento ético de los empleados, especialmente en el área contable?

La cultura organizacional establece un marco de referencia claro para los empleados, lo que facilita la toma de decisiones éticas. En el área contable, donde la precisión y la honestidad son cruciales, una cultura fuerte en valores éticos asegura que los empleados actúen con integridad y eviten comportamientos fraudulentos.

3. ¿Podría dar ejemplos de cómo la cultura de su empresa ha promovido o dificultado la ética contable?

Nuestra empresa promueve la ética contable mediante programas de capacitación continua en normas contables y éticas. Además, tenemos un sistema de denuncia anónima para reportar cualquier comportamiento inapropiado. No hemos tenido casos significativos donde la cultura haya dificultado la ética contable.

4. ¿Qué medidas ha tomado su empresa para fomentar una cultura de ética contable? ¿Han sido efectivas?

Hemos implementado un código de ética, realizado talleres de formación y establecidos canales claros para reportar irregularidades. Estas medidas han sido efectivas, evidenciadas por auditorías internas y externas que muestran alta conformidad con las normas éticas.

5. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta su empresa en relación con la ética contable?

Los principales desafíos incluyen mantenerse actualizado con los cambios regulatorios y garantizar que todos los empleados comprendan y apliquen consistentemente las políticas éticas, especialmente en un entorno de trabajo remoto.

6. ¿Qué recomendaciones daría a otras empresas para fortalecer la ética contable a través de la cultura organizacional?

Recomendaría desarrollar un código de ética claro y comprensible, proporcionar formación continua en ética y contabilidad, y establecer mecanismos de supervisión y denuncia eficaces. Fomentar un ambiente donde los empleados se sientan seguros para reportar irregularidades es crucial.

7. ¿Cómo se comunica la importancia de la ética contable a los nuevos empleados?

La importancia de la ética contable se comunica durante la inducción, a través de manuales de políticas, sesiones de formación y asignando mentores que refuercen estos valores en la práctica diaria. Se enfatiza la responsabilidad individual y el impacto de sus acciones en la reputación y éxito de la empresa.

Tabla 5.

Entrevista a Analista Contable de Madicer S.A

Entrevistado	Ing. Xavier Cabezas
Cargo	Analista Contable
Entrevistador	Yeretsy Rizzo
Lugar	Oficinas Madicer S.A

Elaborado por: Rizzo, (2024)

1. ¿Podría describir la cultura organizacional de su empresa? ¿Cuáles son los valores y normas que la definen?

Nuestra cultura organizacional se basa en la transparencia, la integridad y la responsabilidad. Valoramos la comunicación abierta y honesta, donde todos se sientan cómodos compartiendo ideas y preocupaciones. Esperamos que cada empleado actúe con honestidad y ética en todas sus interacciones. Fomentamos la colaboración, el respeto mutuo y la mejora continua, creyendo que el trabajo en equipo y el desarrollo personal son clave para el éxito.

2. ¿Cómo cree que la cultura organizacional influye en el comportamiento ético de los empleados, especialmente en el área contable?

La cultura organizacional influye significativamente en el comportamiento ético, especialmente en contabilidad. Una cultura que promueve la transparencia, la integridad y la responsabilidad crea un ambiente donde los empleados se sienten empoderados para actuar éticamente y tomar decisiones alineadas con los valores de la empresa. Por el contrario, una cultura que tolera prácticas poco éticas puede llevar a errores contables y fraude.

3. ¿Podría dar ejemplos de cómo la cultura de su empresa ha promovido o dificultado la ética contable?

Nuestra cultura de transparencia ha facilitado la detección temprana y corrección de errores contables. Los empleados se sienten cómodos informando errores sin temor a represalias, lo que ha evitado problemas mayores. En el pasado, la falta de transparencia dificultaba la identificación de errores y podía llevar a irregularidades financieras.

4. ¿Qué medidas ha tomado su empresa para fomentar una cultura de ética contable? ¿Han sido efectivas?

Hemos implementado un código de ética claro, capacitaciones regulares y canales de comunicación confidenciales para reportar inquietudes éticas. Estas medidas han sido efectivas para crear conciencia sobre la importancia de la ética contable y empoderar a los empleados para actuar de manera íntegra.

5. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta su empresa en relación con la ética contable?

Los principales desafíos son mantener la ética contable en un entorno empresarial competitivo y cambiante, y la complejidad de las regulaciones contables. La presión por cumplir objetivos puede poner a prueba la integridad, y las regulaciones complejas pueden dificultar el cumplimiento.

6. ¿Qué recomendaciones daría a otras empresas para fortalecer la ética contable a través de la cultura organizacional?

Recomiendo establecer un código de ética claro, fomentar la comunicación abierta, capacitar al personal regularmente, reconocer los comportamientos éticos y liderar con el ejemplo. Los líderes deben demostrar un compromiso inquebrantable con la ética para inspirar a sus empleados.

7. ¿Cómo se comunica la importancia de la ética contable a los nuevos empleados?

La importancia de la ética contable se comunica desde el inicio, durante la contratación y la incorporación. Se refuerza en capacitaciones, comunicaciones internas y reuniones. Los líderes también juegan un papel crucial al demostrar su compromiso con la ética contable a través de sus acciones.

3.5 Análisis General De Las Entrevistas

Las entrevistas realizadas a tres miembros clave de Madicer S.A. revelan una cultura organizacional que, aunque nominalmente se basa en valores como transparencia, integridad y responsabilidad, presenta matices y áreas de oportunidad en su aplicación práctica. Si bien los entrevistados coinciden en la importancia de estos valores, sus interpretaciones y énfasis varían según su posición jerárquica. El Gerente Financiero prioriza la "simplicidad" y los resultados económicos, mientras que el jefe de Contabilidad y el Analista Contable enfatizan la adherencia a principios éticos y la comunicación abierta. Esta divergencia puede generar ambigüedad en la comprensión y aplicación de los valores éticos en la práctica diaria.

Si bien la empresa reconoce la influencia crucial de la cultura organizacional en el comportamiento ético, especialmente en el ámbito contable, las respuestas carecen de ejemplos concretos que ilustren cómo esta influencia se manifiesta en situaciones reales. La mención de "directrices" y "reglas no escritas" por parte del Gerente Financiero resulta vaga y poco esclarecedora. Sería valioso conocer mecanismos específicos para abordar dilemas éticos, fomentar la discusión abierta sobre cuestiones éticas y garantizar que los empleados se sientan seguros al plantear inquietudes sin temor a represalias.

Madicer S.A. ha implementado diversas medidas para fomentar la ética contable, como códigos de ética, capacitaciones, canales de denuncia y programas de reconocimiento. Sin embargo, la evaluación de su efectividad se basa principalmente en percepciones subjetivas y carece de datos concretos que respalden su impacto real. Sería recomendable realizar un análisis más riguroso, incluyendo métricas como el número de denuncias recibidas y resueltas, la participación en capacitaciones, los resultados de encuestas de clima ético y los indicadores de desempeño relacionados con la ética contable. Además, una comparación con las mejores prácticas internacionales en ética contable permitiría identificar áreas de mejora y optimizar las estrategias existentes.

Los desafíos mencionados por los entrevistados, como la presión por cumplir objetivos y la complejidad de las regulaciones contables, son comunes en muchas organizaciones. Sin embargo, las recomendaciones ofrecidas son genéricas y no abordan la especificidad de estos desafíos en el contexto de Madicert S.A. Sería beneficioso explorar estrategias más detalladas y contextualizadas, como establecer metas realistas y alcanzables, fomentar una cultura de aprendizaje en lugar de una cultura de castigo por errores, y utilizar herramientas tecnológicas que faciliten la comprensión y aplicación de las regulaciones contables.

La comunicación de la importancia de la ética contable a los nuevos empleados, aunque presente, podría fortalecerse mediante un programa de incorporación más estructurado y completo. Este programa debería incluir no solo la entrega de manuales y sesiones de formación, sino también evaluaciones periódicas del conocimiento y la aplicación de los principios éticos, así como un programa de mentoría formalizado donde los mentores estén capacitados para guiar a los nuevos empleados en la toma de decisiones éticas y la resolución de dilemas éticos.

Para fortalecer la cultura de ética contable en Madicer S.A., es crucial clarificar y unificar la definición de los valores organizacionales, asegurando que sean comprendidos y compartidos por todos los empleados. La creación de un comité de ética contable multidisciplinario, encargado de supervisar y promover la ética en la empresa, sería un paso fundamental. Implementar un programa de capacitación continua en ética contable, que aborde dilemas comunes y fomente la reflexión, junto con un sistema de recompensas y reconocimiento para quienes demuestren un

comportamiento ético ejemplar, reforzaría aún más la cultura deseada. Fomentar la comunicación abierta y la denuncia responsable, establecer metas realistas, utilizar herramientas tecnológicas para la toma de decisiones éticas y evaluar periódicamente la efectividad de las medidas implementadas son acciones clave para consolidar el compromiso con la ética. Finalmente, el liderazgo con el ejemplo, demostrando un compromiso inquebrantable con los valores éticos, es esencial para inspirar y guiar a todos los miembros de la organización hacia una cultura de integridad y responsabilidad.

3.6 Presentación y análisis de resultados de encuestas

La presente encuesta fue realizada en el departamento de contabilidad, tomando como muestra a 30 colaboradores de diferentes empresas, de los cuales se obtuvo la siguiente información:

Pregunta 1: La cultura de mi empresa promueve la integridad y la honestidad en todas las operaciones contables.

Tabla 6.

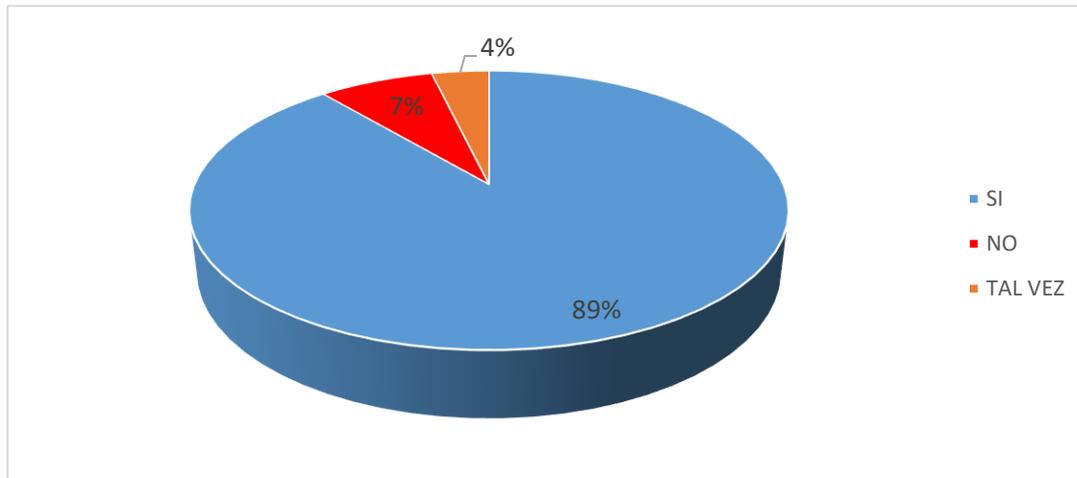
¿La cultura de mi empresa promueve la integridad y la honestidad en todas las operaciones contables?

ITEM	Frecuencia
Si	27
No	2
Tal vez	1

Elaborado por: Rizzo, (2024)

Gráfico 1.

¿La cultura de mi empresa promueve la integridad y la honestidad en todas las operaciones contables?



Elaborado por: Rizzo, (2024)

La tabla y el gráfico muestran los resultados de una encuesta realizada a 30 empleados sobre si la cultura de su empresa promueve la integridad y la honestidad en todas las operaciones contables. El 90% respondieron "Sí", indicando que la mayoría percibe que la cultura de su empresa promueve la integridad y la honestidad en las operaciones contables, 6.67% respondieron "No", y el 3.33% restante respondió "Tal vez". Aunque representan una minoría, estas respuestas señalan que hay áreas de mejora en la percepción y comunicación de la cultura ética de la empresa.

Pregunta 2: ¿Los valores de mi empresa enfatizan la importancia de cumplir con las normas y regulaciones contables?

Tabla 7.

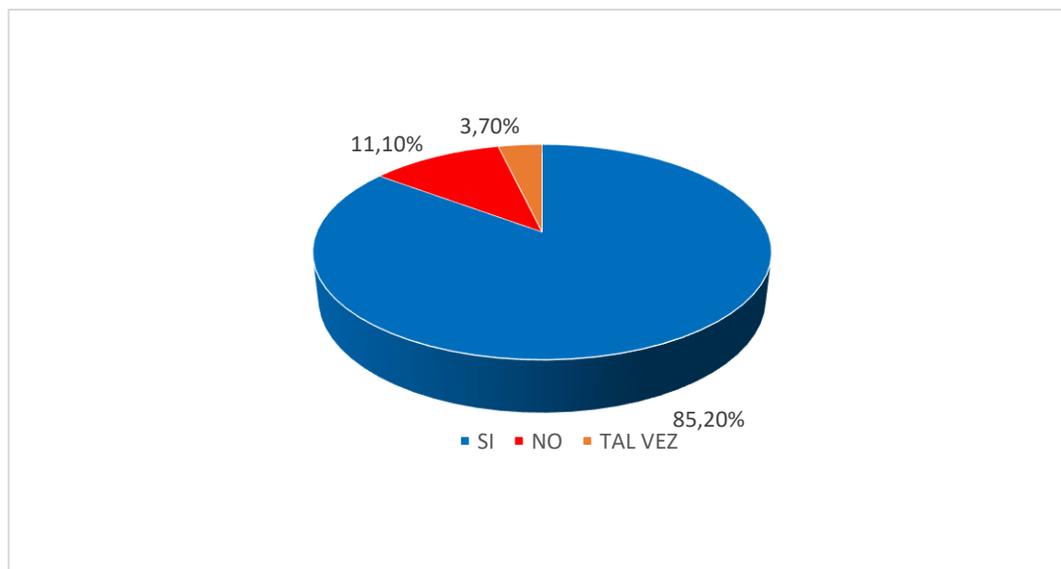
¿Los valores de mi empresa enfatizan la importancia de cumplir con las normas y regulaciones contables?

ITEM	Frecuencia
Si	26
No	3
Tal vez	1

Elaborado por: Rizzo, (2024)

Gráfico 2.

¿Los valores de mi empresa enfatizan la importancia de cumplir con las normas y regulaciones contables?



Elaborado por: Rizzo, (2024)

La tabla y el gráfico ilustran los resultados de una encuesta a 30 empleados sobre la percepción de los valores de su empresa en relación con el cumplimiento de normas y regulaciones contables. El 86.7% considera que los valores de la empresa sí enfatizan este cumplimiento, lo cual es positivo. Sin embargo, un 10% no está de acuerdo y un 3.3% no está seguro.

Pregunta 3: Los líderes de la empresa actúan como modelos a seguir en cuanto a la ética contable.

Tabla 8.

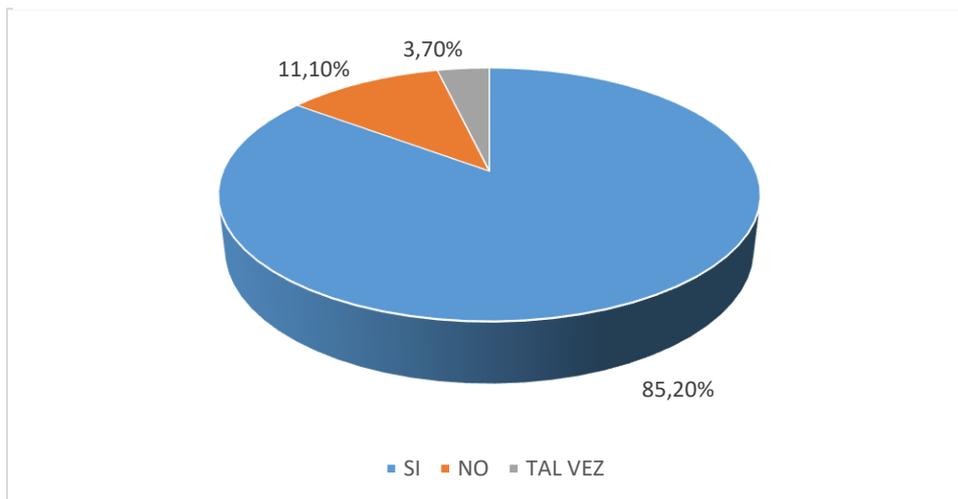
¿Los líderes de la empresa actúan como modelos a seguir en cuanto a la ética contable?

ITEM	Frecuencia
Si	26
No	1
Tal vez	3

Elaborado por: Rizzo, (2024)

Gráfico 3.

¿Los líderes de la empresa actúan como modelos a seguir en cuanto a la ética contable?



Elaborado por: Rizzo, (2024)

La tabla y el gráfico muestran los resultados de una encuesta a 30 empleados sobre si los líderes de su empresa son modelos a seguir en ética contable. El 86.7% considera que sí lo son, lo que indica una percepción positiva del liderazgo ético en la empresa. Sin embargo, un 3.3% no está de acuerdo y un 10% no está seguro, estas respuestas señalan la importancia de reforzar el liderazgo ético.

Pregunta 4: La empresa cuenta con mecanismos para reportar de forma confidencial posibles irregularidades contables.

Tabla 9.

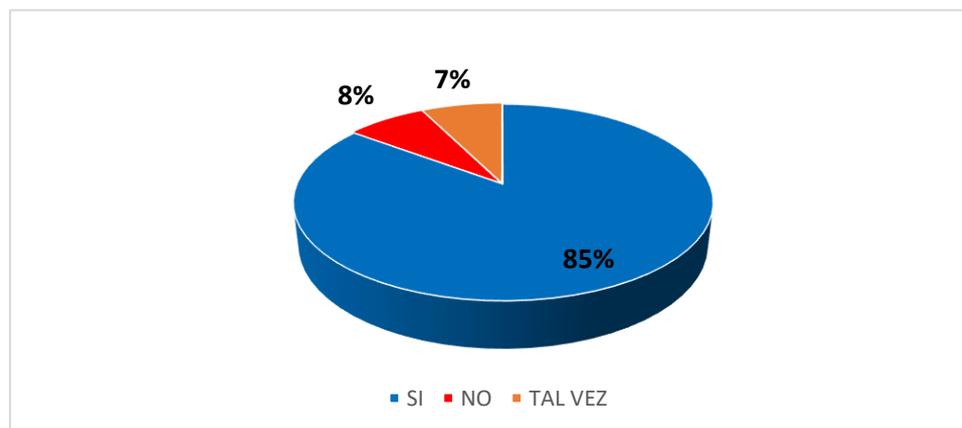
¿ La empresa cuenta con mecanismos para reportar de forma confidencial posibles irregularidades contables.?

ITEM	Frecuencia
Si	26
No	2
Tal vez	2

Elaborado por: Rizzo, (2024)

Gráfico 4.

¿ La empresa cuenta con mecanismos para reportar de forma confidencial posibles irregularidades contables?



Elaborado por: Rizzo, (2024)

La encuesta revela que la mayoría de los empleados, el 87% percibe que la empresa cuenta con mecanismos para reportar irregularidades contables de forma confidencial, lo cual es positivo. Sin embargo, un 7% no está de acuerdo y otro 7% no está seguro. Para fortalecer la transparencia y la ética, se recomienda reforzar la comunicación sobre estos mecanismos.

Pregunta 5: ¿He recibido capacitación sobre ética contable en mi empresa?

Tabla 10.

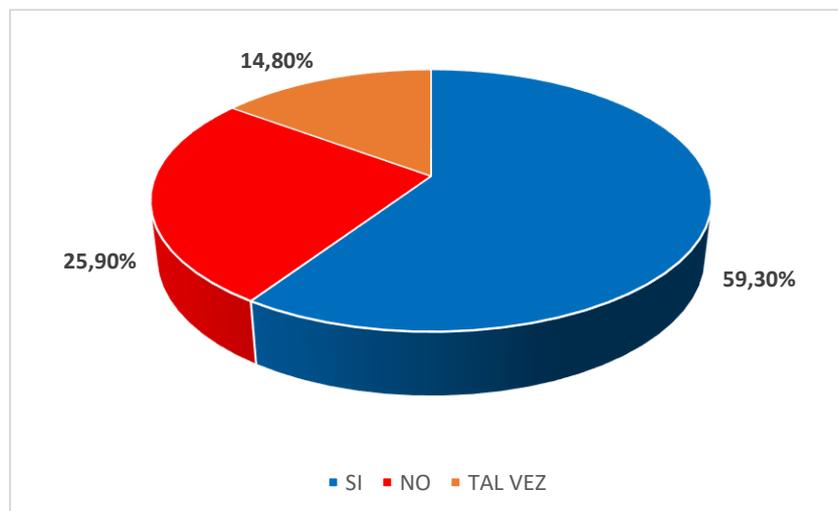
¿He recibido capacitación sobre ética contable en mi empresa?

ITEM	Frecuencia
Si	18
No	8
Tal vez	4

Elaborado por: Rizzo, (2024)

Gráfico 5.

¿He recibido capacitación sobre ética contable en mi empresa?



Elaborado por: Rizzo, (2024)

El 59.30% de los encuestados afirma haber recibido capacitación sobre ética contable en su empresa, lo cual es positivo. Sin embargo, un 25.90% no ha recibido dicha capacitación y un 14.80% no está seguro. Esto sugiere la necesidad de reforzar los programas de capacitación en ética contable para asegurar que todos los empleados comprendan la importancia de este tema y su aplicación en el trabajo diario.

Pregunta 6: ¿Siento que puedo expresar mis preocupaciones sobre ética contable sin temor a represalias?

Tabla 11.

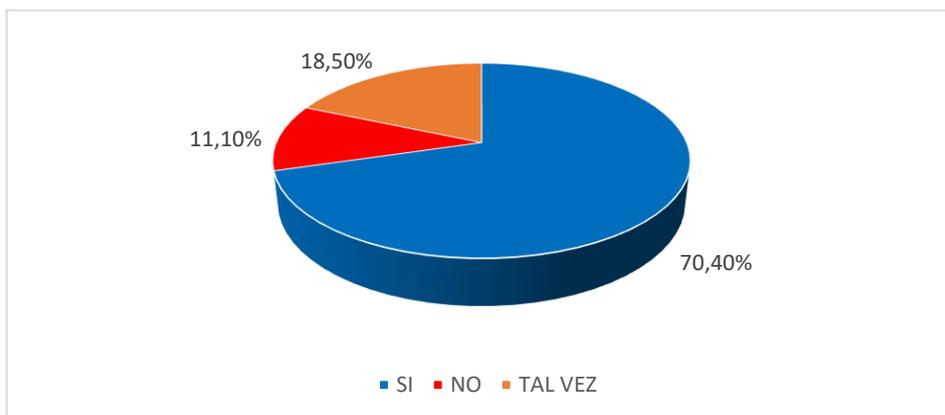
¿Siento que puedo expresar mis preocupaciones sobre ética contable sin temor a represalias?

ITEM	Frecuencia
Si	22
No	3
Tal vez	5

Elaborado por: Rizzo, (2024)

Gráfico 6.

¿Siento que puedo expresar mis preocupaciones sobre ética contable sin temor a represalias?



Elaborado por: Rizzo Aguirre, (2024)

El 70.40% de los encuestados siente que puede expresar sus preocupaciones sobre ética contable sin temor a represalias, lo cual es un indicador positivo del clima laboral. Sin embargo, un 11.10% no se siente cómodo haciéndolo y un 18.50% tiene dudas.

Pregunta 7: ¿La cultura de mi empresa valora la toma de decisiones contables basadas en principios éticos, incluso si esto implica un costo financiero a corto plazo?

Tabla 12.

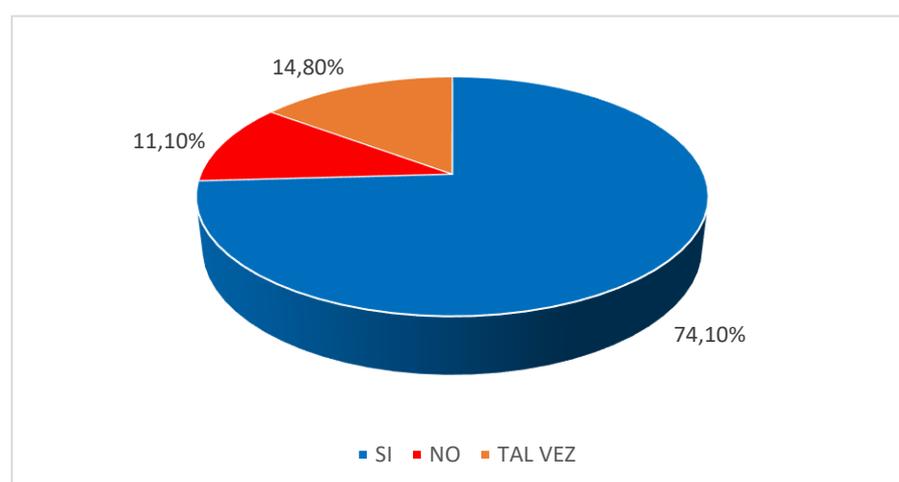
¿La cultura de mi empresa valora la toma de decisiones contables basadas en principios éticos, incluso si esto implica un costo financiero a corto plazo?

ITEM	Frecuencia
Si	23
No	3
Tal vez	4

Elaborado por: Rizzo, (2024)

Gráfico 7.

¿La cultura de mi empresa valora la toma de decisiones contables basadas en principios éticos, incluso si esto implica un costo financiero a corto plazo?



Elaborado por: Rizzo, (2024)

La mayoría de los encuestados, es decir el 74.10% considera que la cultura de su empresa valora la toma de decisiones contables basadas en principios éticos, incluso si esto implica un costo financiero a corto plazo. Sin embargo, un 11.10% no está de acuerdo y un 14.80% no está seguro, lo que indica que hay margen para fortalecer la percepción y el compromiso con la ética contable en la toma de decisiones financieras.

Pregunta 8: ¿Mis conocimientos sobre las normas y regulaciones contables relevantes para mi trabajo son buenos?

Tabla 13.

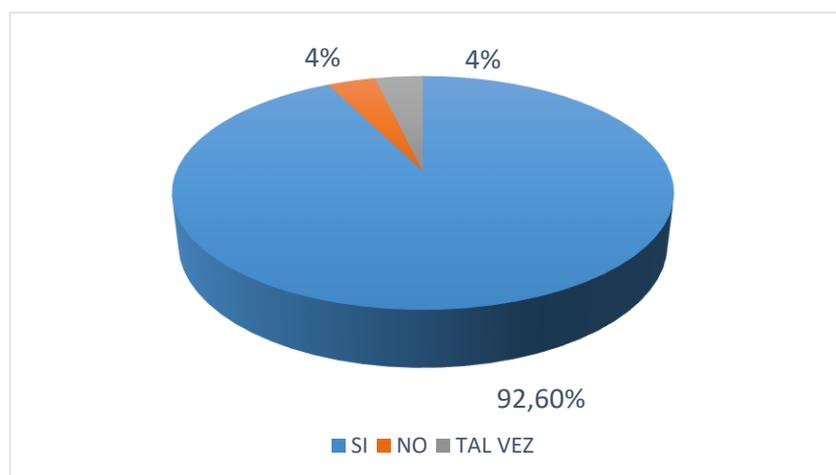
¿Mis conocimientos sobre las normas y regulaciones contables relevantes para mi trabajo son buenos?

ITEM	Frecuencia
Si	27
No	1
Tal vez	2

Elaborado por: Rizzo, (2024)

Gráfico 8.

¿Mis conocimientos sobre las normas y regulaciones contables relevantes para mi trabajo son buenos?



Elaborado por: Rizzo, (2024)

La mayoría de los encuestados, el 92.60% considera que sus conocimientos sobre las normas y regulaciones contables relevantes para su trabajo son buenos. Sin embargo, un 4% indica que no son buenos y otro 4% no está seguro. Esto sugiere que, aunque la mayoría se siente capacitada, existe un pequeño grupo que requiere mayor formación o refuerzo en este aspecto.

Pregunta 9: ¿La cultura de mi empresa influye en la forma en que se toman las decisiones contables?

Tabla 14.

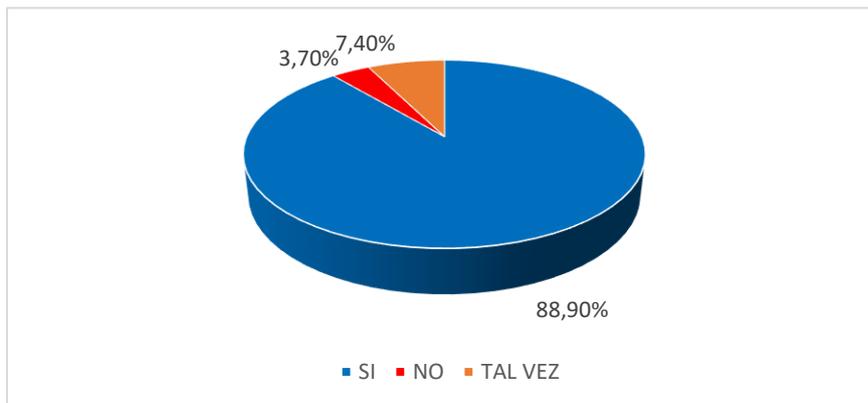
¿La cultura de mi empresa influye en la forma en que se toman las decisiones contables?

ITEM	Frecuencia
Si	27
No	1
Tal vez	2

Elaborado por: Rizzo, (2024)

Gráfico 9.

¿La cultura de mi empresa influye en la forma en que se toman las decisiones contables?



Elaborado por: Rizzo, (2024)

La mayoría de los encuestados considera que la cultura de su empresa influye en la forma en que se toman las decisiones contables. Sin embargo, un 3.70% no está de acuerdo y un 7.40% no está seguro. Esto sugiere que, aunque la cultura empresarial es percibida como influyente en las decisiones contables por la mayoría, existe un pequeño grupo que no comparte esta opinión o tiene dudas al respecto.

Pregunta 10: ¿La cultura de mi empresa fomenta un ambiente de trabajo ético en general?

Tabla 15.

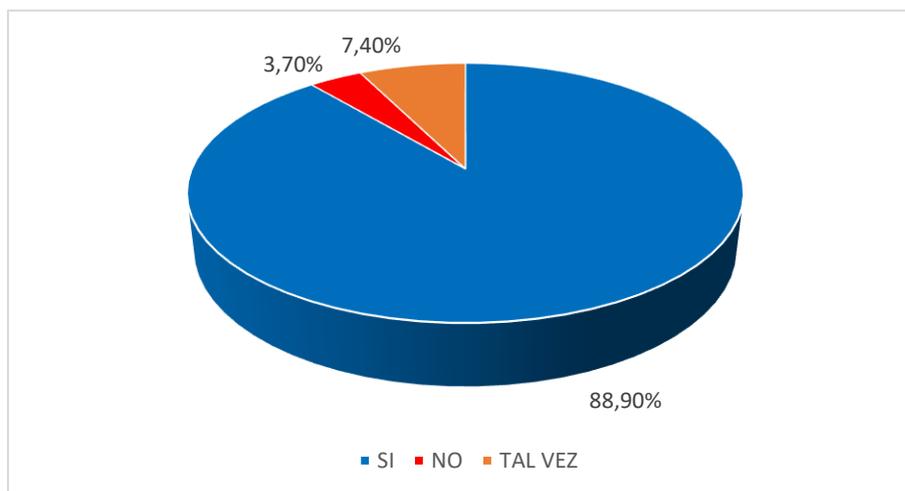
¿La cultura de mi empresa fomenta un ambiente de trabajo ético en general?

ITEM	Frecuencia
Si	27
No	1
Tal vez	2

Elaborado por: Rizzo, (2024)

Gráfico 10

¿La cultura de mi empresa fomenta un ambiente de trabajo ético en general?



Elaborado por: Rizzo, (2024)

La mayoría de los encuestados, es decir, el 88.90% considera que la cultura de su empresa fomenta un ambiente de trabajo ético en general. Un 3.70% no está de acuerdo y un 7.40% no está seguro. Aunque la mayoría percibe un ambiente ético, existe un pequeño grupo que no comparte esta opinión o tiene dudas al respecto.

Pregunta 11: ¿En mi empresa, se fomenta la discusión abierta sobre dilemas éticos relacionados con la contabilidad?

Tabla 16.

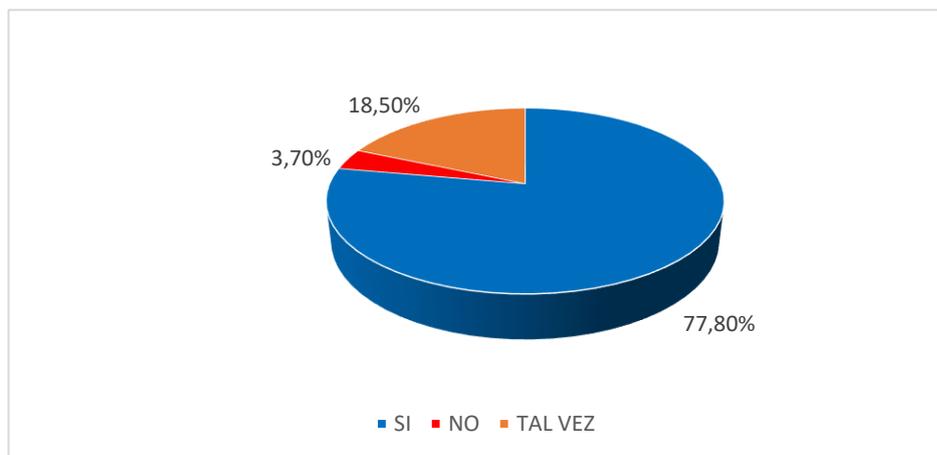
¿En mi empresa, se fomenta la discusión abierta sobre dilemas éticos relacionados con la contabilidad?

ITEM	Frecuencia
Si	24
No	1
Tal vez	5

Elaborado por: Rizzo, (2024)

Gráfico 11.

¿En mi empresa, se fomenta la discusión abierta sobre dilemas éticos relacionados con la contabilidad?



Elaborado por: Rizzo, (2024)

La mayoría de los empleados (77.80%) afirma que en su empresa se fomenta la discusión abierta sobre dilemas éticos relacionados con la contabilidad. Sin embargo, un 3.70% no está de acuerdo y un 18.50% no está seguro. Aunque la mayoría percibe un ambiente abierto a la discusión ética, existe un grupo que no comparte esta opinión o tiene dudas, lo que indica un área de mejora en la promoción de la comunicación transparente sobre dilemas éticos.

Pregunta 12: ¿En mi empresa, la ética contable es tan valorada como la rentabilidad financiera?

Tabla 17.

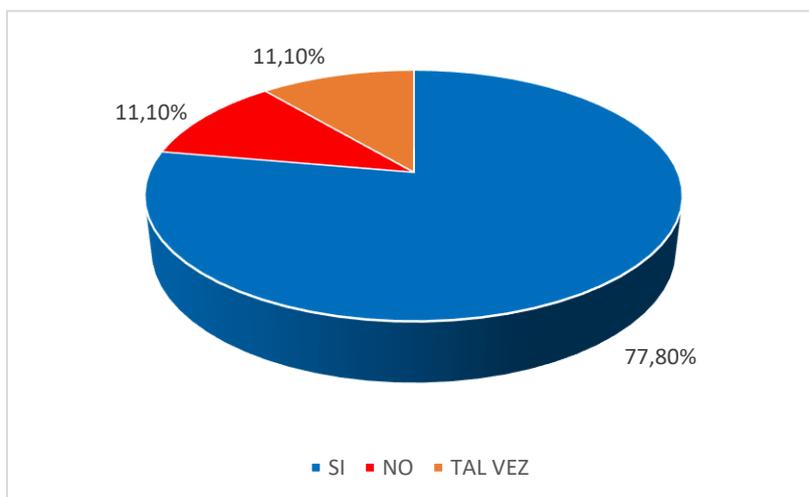
¿En mi empresa, la ética contable es tan valorada como la rentabilidad financiera?

ITEM	Frecuencia
Si	24
No	3
Tal vez	3

Elaborado por: Rizzo, (2024)

Gráfico 12.

¿En mi empresa, la ética contable es tan valorada como la rentabilidad financiera?



Elaborado por: Rizzo, (2024)

El 77.80% de los encuestados considera que en su empresa la ética contable es tan valorada como la rentabilidad financiera. Sin embargo, un 11.10% no comparte esta opinión y otro 11.10% no está seguro. Aunque la mayoría percibe un equilibrio entre ética y rentabilidad, existe un grupo que no lo percibe así.

Pregunta 13: ¿Los controles internos en mi empresa previenen y detectan errores contables de manera efectiva?

Tabla 18.

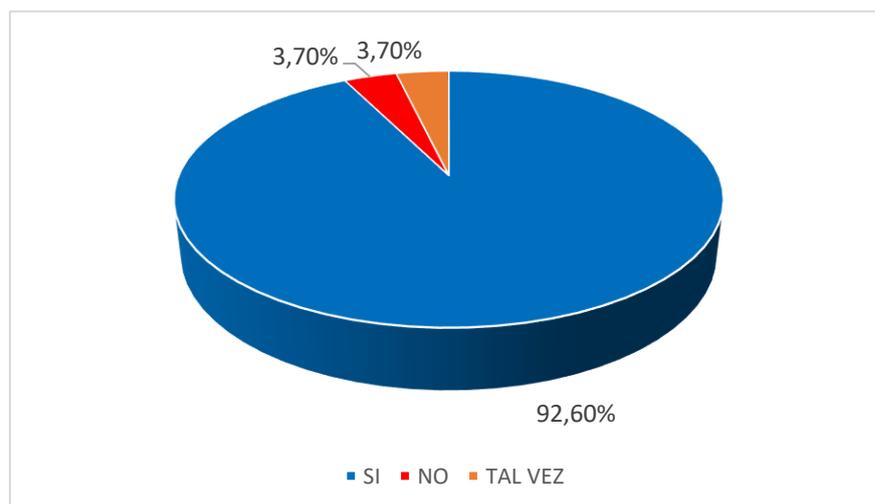
¿Los controles internos en mi empresa previenen y detectan errores contables de manera efectiva?

ITEM	Frecuencia
Si	28
No	1
Tal vez	1

Elaborado por: Rizzo, (2024)

Gráfico 13

¿Los controles internos en mi empresa previenen y detectan errores contables de manera efectiva?



Elaborado por: Rizzo, (2024)

La imagen muestra los resultados de una encuesta sobre la efectividad de los controles internos en la prevención y detección de errores contables en una empresa. El 92.60% de los encuestados considera que los controles internos son efectivos, mientras que un 3.70% opina que no lo son y otro 3.70% no está seguro.

3.7 Análisis Final De Las Encuestas

Los resultados de las encuestas aplicadas a los colaboradores de Madicer S.A. revelan una percepción altamente positiva de la cultura organizacional, destacando valores como la integridad, la honestidad y el cumplimiento de normas y regulaciones contables. Los empleados perciben un ambiente de trabajo ético, donde los líderes actúan como modelos a seguir y existen mecanismos para reportar irregularidades de forma confidencial. Sin embargo, hay áreas de mejora, como el fortalecimiento de la capacitación en ética contable y el fomento de una mayor confianza para expresar preocupaciones sobre este tema.

En cuanto a la ética contable, los empleados demuestran un alto nivel de conocimiento sobre normas y regulaciones, y consideran que la cultura de la empresa influye positivamente en la toma de decisiones contables y en el ambiente de trabajo ético en general. La mayoría valora la ética tanto como la rentabilidad financiera y confía en la efectividad de los controles internos. No obstante, la discusión abierta sobre dilemas éticos es un área que requiere atención, ya que un porcentaje significativo de empleados no se siente completamente cómodo o no participa en estas discusiones.

Profundizando en los resultados, podemos observar que el 88.9% de los empleados considera que la cultura de Madicer S.A. promueve la integridad y la honestidad, lo que indica un alto grado de confianza en los valores de la empresa. Asimismo, el 85.2% afirma que los valores de la empresa enfatizan el cumplimiento de normas y regulaciones contables, lo que sugiere una sólida base ética en las operaciones financieras.

La percepción positiva de los líderes como modelos a seguir en ética contable (85.2%) es un factor clave para reforzar la cultura ética en la empresa. Los líderes tienen un papel fundamental en la creación de un ambiente de trabajo ético, y su comportamiento influye directamente en las acciones de los empleados.

La existencia de mecanismos para reportar irregularidades de forma confidencial (85.2%) es otro aspecto positivo, ya que brinda a los empleados la seguridad de poder expresar sus preocupaciones sin temor a represalias. Sin embargo, el hecho de que un 18.5% de los empleados no se sienta seguro de hacerlo sugiere que aún existe margen de mejora en la creación de un ambiente de confianza y apertura.

En cuanto a la capacitación en ética contable, el hecho de que solo el 59.3% haya recibido capacitación indica una oportunidad para fortalecer este aspecto. La capacitación continua en ética contable es esencial para mantener a los empleados actualizados sobre las últimas normas y regulaciones, así como para fomentar la reflexión sobre dilemas éticos y la toma de decisiones éticas.

En relación con la ética contable, los resultados son alentadores. El alto nivel de conocimiento sobre normas y regulaciones (92.6%) demuestra el compromiso de los empleados con el cumplimiento y la profesionalidad. La percepción de que la cultura influye positivamente en la toma de decisiones contables y en el ambiente de trabajo ético (88.9%) refuerza la importancia de mantener y fortalecer la cultura organizacional.

La valoración de la ética tanto como la rentabilidad financiera (77.8%) es un indicador positivo de que la empresa no sacrifica sus principios éticos al fin de obtener mayores beneficios económicos. Así mismo, la confianza en la efectividad de los controles internos (92.6%) sugiere que la empresa cuenta con mecanismos adecuados para prevenir y detectar errores contables.

Sin embargo, la falta de participación en discusiones abiertas sobre dilemas éticos (22.2%) es un área que requiere atención. Fomentar un diálogo abierto y transparente sobre cuestiones éticas es fundamental para identificar y resolver posibles conflictos de manera temprana y evitar que se conviertan en problemas mayores.

3.8 Análisis de revisión documental

Cultura Organizacional En Los Procesos Contables De Madicer S.A

La adopción de una sólida cultura organizacional en la realización de los procesos contables en Madicer S.A. busca promover una acción transparente en la que cada individuo actúe en beneficio de la empresa, asumiendo con responsabilidad las implicaciones de este proceso. Esta cultura se fundamenta en bases éticas que

disuaden a los empleados de realizar acciones que puedan perjudicar a la organización.

En Madicer S.A., se reconoce que la rigurosidad en el comportamiento de quienes llevan a cabo los procesos contables es esencial. Dado que la ética y los principios morales no siempre están presentes en todos los individuos, es fundamental establecer normas claras y fomentar una cultura de responsabilidad. Esto implica que cada empleado comprenda las consecuencias de sus actos y se comprometa a actuar de manera íntegra en todo momento.

Lograr resultados financieros efectivos en Madicer S.A. depende en gran medida de un manejo contable sólido, así como de la unión y el comportamiento óptimo de los trabajadores. Como señala Costa (2015), "En tal contexto, el área de finanzas no puede resultar ajena a esa demanda, para lo cual será menester ajustar las actuales visiones, paradigmas y normas".

En Madicer S.A., estas normas deben ser aplicables a toda la empresa, ya que el área financiera-contable es una parte integral y crucial de la organización. Una aplicación errónea de los principios contables puede afectar directamente a Madicer S.A., y si no se detecta a tiempo, podría dar lugar a fraudes o un manejo contable inadecuado de forma continua.

La tarea de fomentar los principios éticos es responsabilidad de todos los miembros de Madicer S.A., no solo de los directivos. Cada empleado desempeña un papel importante en la estructura de la empresa, y sus actitudes y aptitudes en el cumplimiento de sus labores son fundamentales para lograr mejoras continuas.

CAPÍTULO IV

INFORME

Después de un análisis de la relación entre la cultura organizacional y la ética contable en Madicer S.A., se observa que, a pesar de que la empresa promueve valores éticos como la transparencia, la integridad y la responsabilidad, aún existen áreas de mejora. La investigación ha revelado que, si bien la mayoría de los empleados percibe un ambiente de trabajo ético y valora la integridad, un porcentaje significativo no se siente completamente seguro de expresar sus preocupaciones sobre ética contable. Esto sugiere que, aunque existen mecanismos de denuncia, es posible que no sean percibidos como suficientemente seguros o accesibles.

Además, a pesar de que la mayoría de los empleados tiene un buen conocimiento de las normas y regulaciones contables, solo el 59.3% ha recibido capacitación formal en ética contable. Esta discrepancia indica una oportunidad para fortalecer la formación en esta área, brindando a los empleados las herramientas necesarias para tomar decisiones éticas en situaciones complejas y fomentar una cultura de integridad en todos los niveles de la organización. La falta de participación activa en discusiones abiertas sobre dilemas éticos también es un área de mejora. Fomentar un diálogo abierto y transparente sobre cuestiones éticas es fundamental para crear un ambiente de confianza y aprendizaje, donde los empleados se sientan cómodos planteando sus dudas y buscando soluciones éticas a los desafíos que enfrentan en su trabajo diario.

A pesar de estas áreas de mejora, es importante destacar que Madicer S.A. ha logrado establecer una base sólida en cultura organizacional y ética contable. Los empleados valoran positivamente el liderazgo ético, confían en la efectividad de los controles internos y consideran que la ética es tan importante como la rentabilidad financiera.

4.1 Presentación y análisis de resultados de entrevistas

Tabla 19.

Aspectos Positivos y Negativos de Entrevistas

PREGUNTAS	ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
1. <i>¿Podría describir la cultura organizacional de su empresa? ¿Cuáles son los valores y normas que la definen?</i>	Se destacan valores éticos fundamentales como la transparencia, la integridad y la responsabilidad	No se mencionan normas concretas que guíen el comportamiento de los empleados.
2. <i>¿Cómo cree que la cultura organizacional influye en el comportamiento ético de los empleados, especialmente en el área contable?</i>	Destacan cómo una cultura basada en valores éticos fomenta la toma de decisiones éticas y la integridad en el trabajo contable.	Profundiza en los mecanismos específicos a través de los cuales la cultura influye en el comportamiento ético en situaciones complejas.
3. <i>¿Podría dar ejemplos de cómo la cultura de su empresa ha promovido o dificultado la ética contable?</i>	Menciona programas de capacitación y un sistema de denuncia anónima como medidas que promueven la ética contable.	Una falta de evaluación crítica.
4. <i>¿Qué medidas ha tomado su empresa para fomentar una cultura de ética contable? ¿Han sido efectivas?</i>	Se mencionan diversas medidas implementadas, como códigos de ética, capacitaciones, canales de denuncia y programas de reconocimiento	No se mencionan planes para mejorar o adaptar estas medidas.
5. <i>¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta su empresa en relación con la ética contable?</i>	Se identifican desafíos relevantes como el cumplimiento de plazos, la actualización con cambios regulatorios, garantizar la	Se centran en los desafíos y no en cómo la cultura organizacional puede ayudar a superarlos.

	consistencia en la aplicación de políticas éticas y la presión por cumplir objetivos	
6. <i>¿Qué recomendaciones daría a otras empresas para fortalecer la ética contable a través de la cultura organizacional?</i>	Desarrollar un código de ética, proporcionar formación continua, establecer mecanismos de supervisión y denuncia, fomentar un ambiente seguro para reportar irregularidades	Las recomendaciones, aunque válidas, son generales y podrían adaptarse mejor al contexto específico de Madicer S.A.
7. <i>¿Cómo se comunica la importancia de la ética contable a los nuevos empleados?</i>	Todos los entrevistados mencionan la capacitación como un medio para comunicar la importancia de la ética contable	

Elaborado por: Rizzo, (2024)

La importancia de la cultura organizacional en Madicer S.A. es evidente en las respuestas de los entrevistados. Mientras el Gerente Financiero destaca una cultura de "simplicidad" enfocada en la calidad y precios bajos, el Jefe de Contabilidad y el Analista Contable enfatizan valores éticos como la integridad, transparencia y responsabilidad. Sin embargo, se identifica una falta de claridad en las normas específicas que guían el comportamiento ético, lo que podría generar ambigüedad en su aplicación.

En la segunda pregunta, los entrevistados reconocen la influencia de la cultura en el comportamiento ético, pero con diferentes enfoques. El Gerente Financiero se centra en cómo la cultura guía el trabajo, mientras que el Jefe de Contabilidad y el Analista Contable destacan su papel en la toma de decisiones éticas y la creación de un ambiente de confianza. No obstante, falta profundizar en cómo la cultura influye en situaciones éticas complejas y específicas del área contable.

En la tercera pregunta, el Analista Contable ofrece un ejemplo concreto de cómo la transparencia facilita la detección y corrección de errores contables, lo que demuestra un impacto positivo de la cultura en la práctica. Sin embargo, el Gerente Financiero se enfoca en resultados operativos y el Jefe de Contabilidad no proporciona ejemplos de cómo la cultura podría haber dificultado la ética, lo que sugiere una posible falta de autocrítica o reflexión sobre áreas de mejora.

En la cuarta pregunta se indica que, Madicer S.A. ha implementado medidas como código de ética, capacitaciones, canales de denuncia y reconocimiento al comportamiento ético, que son percibidas como efectivas por los entrevistados. Sin embargo, falta evidencia concreta que respalde esta percepción y no se mencionan planes para evaluar y mejorar continuamente estas medidas.

En la quinta pregunta, los entrevistados identifican desafíos como el cumplimiento de plazos, la actualización regulatoria, la consistencia en la aplicación de políticas éticas y la presión por resultados. Sin embargo, las respuestas se centran en los desafíos y no en cómo la cultura organizacional puede ser una herramienta para superarlos.

Las recomendaciones en la sexta pregunta incluyen desarrollar un código de ética, formación continua, supervisión, denuncia eficaz y liderazgo ético, lo que demuestra una comprensión de los elementos clave para una cultura ética sólida. Sin embargo, estas recomendaciones son genéricas y podrían adaptarse mejor al contexto específico de Madicer S.A.

Por último, La empresa utiliza la capacitación, la inducción, manuales, sesiones de formación y el ejemplo de los líderes para comunicar la importancia de la ética contable. Sin embargo, falta detalle sobre el contenido de la capacitación y cómo se evalúa su efectividad a largo plazo. El Gerente Financiero se limita a mencionar la capacitación, sin considerar otros métodos de comunicación o refuerzo.

4.1.1 Presentación y análisis de resultados de encuestas.

Tabla 20.

Análisis De Porcentajes de Encuestas

ENCUESTA	SI	NO	TAL VEZ	TOTAL
1) La cultura de mi empresa promueve la integridad y la honestidad en todas las operaciones contables.	88,90 %	7,40%	3,70%	100,00 %
2) Los valores de mi empresa enfatizan la importancia de cumplir con las normas y regulaciones contables.	85,20 %	11,10 %	3,70%	100,00 %
3) Los líderes de la empresa actúan como modelos a seguir en cuanto a la ética contable.	85,20 %	11,10 %	3,70%	100,00 %
4) La empresa cuenta con mecanismos para reportar de forma confidencial posibles irregularidades contables.	85,20 %	7,40%	7,40%	100,00 %
5) He recibido capacitación sobre ética contable en mi empresa.	59,30 %	25,90 %	14,80 %	100,00 %
6) Siento que puedo expresar mis preocupaciones sobre ética contable sin temor a represalias.	70,40 %	11,10 %	18,50 %	100,00 %
7) La cultura de mi empresa valora la toma de decisiones contables basadas en principios éticos, incluso si esto implica un costo financiero a corto plazo.	74,10 %	11,10 %	14,80 %	100,00 %
8) Mis conocimientos sobre las normas y regulaciones contables relevantes para mi trabajo son buenos.	92,60 %	3,70%	3,70%	100,00 %
9) La cultura de mi empresa influye en la forma en que se toman las decisiones contables.	88,90 %	3,70%	7,40%	100,00 %
10) La cultura de mi empresa fomenta un ambiente de trabajo ético en general	88,90 %	3,70%	7,40%	100,00 %

11) En mi empresa, se fomenta la discusión abierta sobre dilemas éticos relacionados con la contabilidad.	77,80 %	3,70%	18,50 %	100,00 %
12) En mi empresa, la ética contable es tan valorada como la rentabilidad financiera.	77,80 %	11,10 %	11,10 %	100,00 %
13) Los controles internos en mi empresa previenen y detectan errores contables de manera efectiva.	92,60 %	3,70%	3,70%	100,00 %

Elaborado por: Rizzo, (2024)

En la primera pregunta, un 88,9% de los empleados cree que su empresa promueve la integridad y la honestidad en las operaciones contables, lo que es un indicador muy positivo de una cultura ética sólida. Sin embargo, un pequeño porcentaje (7,4%) no comparte esta opinión, lo que sugiere que hay margen para fortalecer aún más esta cultura y abordar las preocupaciones de estos empleados.

En la segunda pregunta, un 85,2% de los empleados reconoce que los valores de la empresa enfatizan el cumplimiento de las normas contables. Este es un resultado positivo que indica un compromiso con la legalidad y la transparencia. No obstante, el 11,1% no está de acuerdo, lo que indica una oportunidad para reforzar la comunicación y la importancia del cumplimiento normativo para todos los empleados.

En la tercera pregunta, un 85,2% de los empleados ve a los líderes de la empresa como modelos a seguir en ética contable, lo cual es fundamental para establecer una cultura ética sólida. Sin embargo, un pequeño grupo (11,1%) no comparte esta percepción, lo que sugiere que algunos líderes podrían necesitar reforzar su compromiso con la ética a través de sus acciones y decisiones.

En la cuarta pregunta, un 85,2% de los empleados confirma la existencia de mecanismos de denuncia confidencial, lo cual es esencial para detectar y prevenir irregularidades. Este es un aspecto positivo que fomenta la transparencia y la responsabilidad. Sin embargo, un pequeño porcentaje (7,4%) no está de acuerdo y otro 7,4% no está seguro, lo que indica que la empresa podría mejorar la

comunicación o la eficacia de estos mecanismos para garantizar que todos los empleados se sientan seguros al reportar posibles irregularidades.

En la quinta pregunta, aunque más de la mitad de los empleados (59,3%) ha recibido capacitación en ética contable, un porcentaje considerable (25,9%) no la ha recibido. Esto indica que la empresa ha tomado medidas positivas para educar a sus empleados sobre la ética contable, pero aún existe una oportunidad importante para fortalecer la comprensión y el compromiso con la ética en toda la empresa, especialmente para aquellos que aún no han recibido capacitación.

En la sexta pregunta, un 70,4% de los empleados se siente cómodo expresando sus preocupaciones sobre ética contable, lo cual es positivo y fomenta un ambiente de trabajo abierto y transparente. Sin embargo, un porcentaje significativo (11,1%) no se siente completamente seguro y un 18,5% no está seguro, lo que indica que la empresa podría trabajar en crear un ambiente aún más abierto y seguro donde todos los empleados se sientan empoderados para plantear inquietudes éticas sin temor a represalias.

En la séptima pregunta, el 74,1% de los empleados cree que la empresa valora las decisiones éticas, incluso si implican un costo financiero a corto plazo. Este es un resultado positivo que demuestra un compromiso con la integridad a largo plazo. No obstante, un porcentaje considerable (11,1%) no está de acuerdo y un 14,8% no está seguro, lo que sugiere que la empresa podría necesitar reforzar la comunicación sobre la importancia de la ética en todas las decisiones, incluso cuando hay presiones financieras.

En la octava pregunta, la gran mayoría de los empleados (92,6%) se siente bien informada sobre las normas contables, lo que reduce el riesgo de errores o incumplimientos. Este es un resultado muy positivo que demuestra un alto nivel de conocimiento y profesionalismo en el área contable. Sin embargo, siempre hay margen para mejorar y actualizar los conocimientos, como lo indica el 3,7% que no está de acuerdo y el 3,7% que no está seguro.

En la novena pregunta, el 88,9% reconocen la influencia de la cultura empresarial en las decisiones contables, lo que subraya la importancia de una cultura ética sólida. Este es un resultado positivo que indica que los empleados son conscientes del impacto de la cultura en su trabajo. Un pequeño porcentaje (3,7%) no está de acuerdo y un 7,4% no está seguro, lo que sugiere que la empresa podría explorar más a fondo cómo la cultura influye en las decisiones y si existen otros factores que también podrían estar en juego.

En la décima pregunta, la mayoría de los empleados (88,9%) considera que la empresa fomenta un ambiente de trabajo ético en general. Este es un resultado positivo que indica un ambiente de trabajo saludable y respetuoso. Sin embargo, un pequeño porcentaje (3,7%) no está de acuerdo y un 7,4% no está seguro, lo que indica que siempre hay margen para mejorar y mantener un enfoque en la ética en todas las áreas de la empresa.

En la décima primera pregunta, el 77,8% de los empleados siente que se fomenta la discusión abierta sobre dilemas éticos. Este es un aspecto positivo que promueve la reflexión y el aprendizaje. Sin embargo, un porcentaje significativo (3,7%) no está de acuerdo y un 18,5% no está seguro, lo que sugiere que la empresa podría crear más oportunidades o plataformas para estas discusiones, garantizando que todos los empleados se sientan cómodos y seguros al participar.

En la décima segunda pregunta, el 77,8% de los empleados cree que la ética contable es tan valorada como la rentabilidad financiera. Este es un resultado positivo que indica un equilibrio entre los valores éticos y los objetivos financieros. No obstante, un porcentaje considerable (11,1%) no está de acuerdo y otro 11,1% no está seguro, lo que indica que la comunicación sobre la importancia de la ética podría necesitar ser reforzada, especialmente en situaciones donde la rentabilidad podría estar en conflicto con los principios éticos.

En la décima tercera pregunta, la gran mayoría de los empleados confía en los controles internos de la empresa, lo cual es fundamental para la integridad financiera y la prevención de errores. Este es un resultado muy positivo que demuestra la eficacia de los controles internos. Sin embargo, un pequeño porcentaje (3,7%) no está

de acuerdo y otro 3,7% no está seguro, lo que sugiere que siempre hay margen para revisar y mejorar los controles internos para adaptarse a nuevas situaciones o riesgos.

4.1.2 Análisis Foda De Madicer S.A

Tabla 21.

Análisis Foda de Madicer S.A

Fortalezas (F)	Debilidades (D)	Oportunidades (O)	Amenazas (A)
Cultura organizacional basada en valores éticos (transparencia, integridad, responsabilidad)	Falta de coherencia y consistencia en la comunicación de los valores éticos	Fortalecer la cultura de ética contable mediante la implementación de mejores prácticas internacionales	Presión por cumplir objetivos financieros que pueda comprometer la ética contable
Implementación de medidas para fomentar la ética contable (código de ética, capacitaciones, canales de denuncia)	Evaluación limitada del impacto de las medidas implementadas	Utilizar herramientas tecnológicas para facilitar la toma de decisiones éticas y el cumplimiento normativo	Complejidad de las regulaciones contables y cambios frecuentes en la normativa
Reconocimiento de la importancia de la ética contable en todos los niveles de la organización	Falta de ejemplos concretos de cómo la cultura influye en la ética contable en situaciones reales	Desarrollar un programa de incorporación más estructurado y completo para nuevos empleados, incluyendo evaluaciones periódicas y mentoría formalizada	Posible falta de recursos o compromiso de la alta gerencia para implementar mejoras en la ética contable
Comunicación de la importancia de la ética contable a los nuevos empleados	Recomendaciones generales para fortalecer la ética contable, pero falta de especificidad y adaptación a los desafíos particulares de la empresa	Establecer un comité de ética contable multidisciplinario para supervisar y promover la ética en la empresa	Cambios en el entorno empresarial o en la industria que puedan afectar negativamente la ética contable

Fuente: Madicer S.A, (2024)

4.1.3 Análisis Final-Triangulación de la información

Tras un análisis de los procedimientos llevados a cabo por Madicer S.A. en relación con la gestión de la cultura organizacional y la ética contable, se observa que, si bien la empresa ha establecido una base sólida en estos aspectos, existen áreas de mejora que requieren atención. Los resultados de las encuestas a los empleados revelan una percepción positiva de la cultura organizacional, pero también señalan oportunidades para fortalecer la capacitación en ética contable y fomentar una comunicación más abierta sobre dilemas éticos.

A pesar de que la mayoría de los empleados percibe un ambiente de trabajo ético y valora la integridad y la honestidad, un porcentaje significativo no se siente completamente seguro de expresar sus preocupaciones éticas sin temor a represalias. Esto sugiere que, aunque existen mecanismos de denuncia, es posible que no sean percibidos como completamente seguros o accesibles por todos los empleados.

Además, aunque la mayoría de los empleados tiene un buen conocimiento de las normas y regulaciones contables, solo el 59.3% ha recibido capacitación formal en ética contable. Esto indica una oportunidad para fortalecer la formación en esta área, brindando a los empleados las herramientas necesarias para tomar decisiones éticas en situaciones complejas y fomentar una cultura de integridad en todos los niveles de la organización.

La falta de participación activa en discusiones abiertas sobre dilemas éticos también es un área de mejora. Fomentar un diálogo abierto y transparente sobre cuestiones éticas es fundamental para crear un ambiente de confianza y aprendizaje, donde los empleados se sientan cómodos planteando sus dudas y buscando soluciones éticas a los desafíos que enfrentan en su trabajo diario.

A pesar de estas áreas de mejora, es importante destacar que Madicer S.A. ha logrado establecer una base sólida en cultura organizacional y ética contable. Los empleados valoran positivamente el liderazgo ético, confían en la efectividad de los

controles internos y consideran que la ética es tan importante como la rentabilidad financiera.

Con el propósito de llevar a cabo el presente proyecto con un enfoque analítico fundamentado en criterios contables y proporcionar una solución precisa a la problemática de la cultura organizacional y la ética contable, se han llevado a cabo las siguientes actividades:

Entrevistas a empleados clave: Se realizaron entrevistas al gerente financiero, jefe de contabilidad y analista contable, buscando obtener información cualitativa sobre la percepción de la cultura organizacional y la ética contable en Madicer S.A.

Análisis comparativo: Se analizaron las respuestas de los entrevistados, identificando puntos en común y discrepancias para obtener una comprensión más completa de la situación.

Análisis de encuestas: Se analizaron los resultados de las encuestas realizadas a los empleados sobre cultura organizacional y ética contable, aplicando criterios contables y estadísticos para obtener una visión cuantitativa de la situación.

Recomendaciones: Se formularon recomendaciones basadas en los resultados de las entrevistas, el análisis de los estados financieros y las encuestas, teniendo en cuenta criterios contables, tributarios y razonables para abordar la problemática identificada y fortalecer la cultura organizacional y la ética contable en Madicer S.A.

4.2 Informe Técnico

4.2.1 Tema del informe

Influencia de la Cultura Organizacional en la Ética Contable en las Empresa Madicer S.A

4.2.2 Objetivo

Examinar cómo la cultura organizacional influye en la adopción de prácticas contables éticas y en la toma de decisiones financieras responsables en la empresa Madicert S.A

4.2.3 Justificación

La ética contable es fundamental para garantizar la transparencia y la confianza en la información financiera de las empresas. Sin embargo, el comportamiento ético de los profesionales contables puede verse influenciado por la cultura organizacional prevaleciente en su entorno laboral. Una cultura que promueve valores como la integridad, la transparencia y la responsabilidad puede fomentar prácticas contables éticas, mientras que una cultura que prioriza los resultados a cualquier costo puede propiciar comportamientos poco éticos, como la manipulación de datos financieros o el fraude contable.

En el contexto actual, donde la competencia es cada vez más intensa y las presiones por alcanzar resultados financieros son elevadas, comprender la relación entre la cultura organizacional y la ética contable es crucial para garantizar la sostenibilidad y la reputación de las empresas.

4.2.4 Exposición de los hallazgos

Para llevar a cabo este estudio, se utilizaron diversos instrumentos de recolección de datos, incluyendo:

Encuestas: Se aplicaron cuestionarios a profesionales contables de diferentes empresas del sector para evaluar su percepción sobre la cultura organizacional de su empresa y su influencia en la ética contable.

Entrevistas: Se realizaron entrevistas a profundidad con gerentes y líderes empresariales para explorar sus experiencias y opiniones sobre la relación entre la cultura organizacional y la ética contable.

Análisis documental: Se revisaron documentos internos de las empresas, como códigos de ética, políticas contables y manuales de procedimientos, para analizar cómo la cultura organizacional se refleja en estos documentos y cómo estos, a su vez, pueden influir en el comportamiento ético de los contadores.

Los hallazgos preliminares sugieren que existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y la ética contable. Empresas con culturas que promueven la transparencia, la integridad y la responsabilidad tienden a tener profesionales contables más comprometidos con la ética. Por otro lado, empresas con culturas más orientadas a resultados a cualquier costo pueden ser más propensas a presentar problemas de ética contable.

Además, se identificaron otros factores que influyen en la ética contable, como el liderazgo ético, la capacitación en ética contable y la existencia de mecanismos de denuncia confidenciales.

El análisis detallado de los resultados se presentará en el capítulo IV de la tesis, donde se discutirán las implicaciones de estos hallazgos y se propondrán recomendaciones específicas para fortalecer la ética contable a través de la cultura organizacional.

4.2.5 Análisis de los riesgos y recomendaciones

Tabla 22.

Riesgos y recomendaciones.

Riesgo	Recomendaciones	Controles	Tiempo de ejecución
Débil liderazgo ético	Formalizar y comunicar los valores éticos	Promover la adhesión a un código de ética	Continuo
Comunicación deficiente de los valores éticos	Establecer políticas y procedimientos éticos	Implementar un proceso de toma de decisiones éticas	Trimestral

Falta de capacitación en ética contable	Implementar un programa de auditoría ética	Realizar auditorías culturales	Anual
Conflicto entre objetivos financieros y éticos	Establecer sistemas de revisión y monitoreo	Establecer un sistema de evaluación de riesgos éticos	Diario
Inexistencia de canales de denuncia confidenciales	Fortalecer el liderazgo ético	Fomentar la transparencia y la comunicación abierta	Diario

Elaborado por: Rizzo, (2024)

4.2.6 Desarrollo de sugerencia detalladas en Informe Técnico

A continuación, se presenta una tabla de actividades para el desarrollo de las actividades con sus respectivos objetivos y el tiempo requerido:

Tabla 23.

Sugerencias para Informe técnico

Actividad	Objetivo	Tiempo de ejecución
Formalizar y comunicar los valores éticos	Promover la adhesión a un código de ética	Continuo
Establecer políticas y procedimientos éticos	Implementar un proceso de toma de decisiones éticas	Trimestral
Implementar un programa de auditoría ética	Realizar auditorías culturales	Anual
Establecer sistemas de revisión y monitoreo	Establecer un sistema de evaluación de riesgos éticos	Diario
Fortalecer el liderazgo ético	Fomentar la transparencia y la comunicación abierta	Diario

Elaborado por: Rizzo, (2024)

4.2.7 Ficha de evaluación de controles

Para evaluar la efectividad de los controles, se pueden utilizar diferentes herramientas y métodos de evaluación. A continuación, se presenta una ficha de evaluación que puede ser utilizada para evaluar y dar seguimiento.

Tabla 24.

Actividades para la implementación de las recomendaciones

Aspecto a evaluar	Preguntas a realizar	Escala de evaluación
Comunicación de valores éticos	¿Con qué frecuencia se comunica la importancia de la ética contable en la empresa?	* Nunca/Rara vez/A veces/Frecuentemente/Siempre*
Capacitación en ética contable	¿Los empleados reciben capacitación periódica sobre ética contable?	* Sí/No*
Existencia de un código de ética	¿La empresa cuenta con un código de ética claro y accesible para todos los empleados?	* Sí/No*
Canales de denuncia confidencial	¿Los empleados conocen y confían en los canales de denuncia confidencial?	* Escala de 1 a 5 (1= Nada, 5= Totalmente)*
Liderazgo ético	¿Los líderes de la empresa demuestran un compromiso visible con la ética contable?	* Escala de 1 a 5 (1= Nada, 5= Totalmente)*

Elaborado por: Rizzo, (2024)

4.2.8 Factibilidad financiera para desarrollo de sugerencia detalladas en Informe Técnico

La factibilidad financiera de la propuesta implica analizar la viabilidad económica de implementar cambios para fortalecer la ética contable a través de la cultura organizacional. La siguiente tabla presenta un presupuesto simplificado, pero es importante recordar que los costos reales pueden variar según las necesidades y el tamaño de cada empresa. Es fundamental que las empresas realicen un análisis detallado de los costos y beneficios potenciales antes de tomar una decisión.

Tabla 25.
Ficha de evaluación

Concepto	Descripción	Costo Estimado (USD)
Desarrollo de un código de ética	Consultoría externa para la elaboración de un código de ética adaptado a la empresa y su cultura.	1.000 - 3.000
Capacitación en ética contable	Talleres y programas de formación para empleados y líderes sobre ética contable, toma de decisiones éticas y cumplimiento normativo.	500 - 2,000 por sesión
Implementación de canales de denuncia	Desarrollo de un sistema seguro y confidencial para reportar irregularidades, incluyendo software y capacitación.	500 - 2.000
Evaluación de la cultura organizacional	Encuestas, entrevistas y análisis de documentos para evaluar la cultura actual y su impacto en la ética contable.	1.000 - 5.000

Elaborado por: Rizzo, (2024)

4.2.9 Factibilidad de su aplicación

4.2.9.1 Factibilidad técnica

La factibilidad técnica de implementar una cultura organizacional que promueva la ética contable es un aspecto a considerar. Para evaluar esta factibilidad, es esencial analizar los siguientes elementos:

- **Disponibilidad de recursos:** ¿La empresa cuenta con los recursos necesarios, como personal capacitado, presupuesto y tecnología, para implementar las recomendaciones propuestas? ¿Es posible asignar tiempo y recursos para la capacitación en ética contable, la comunicación de valores y la implementación de sistemas de revisión y monitoreo?
- **Compatibilidad con la cultura existente:** ¿Las recomendaciones propuestas son compatibles con los valores y normas actuales de la empresa? ¿Es posible integrarlas sin generar resistencia o conflictos internos?
- **Eficacia de las herramientas y métodos:** ¿Las herramientas y métodos propuestos para evaluar la cultura organizacional y la ética contable son adecuados para el contexto de la empresa? ¿Permitirán medir el progreso y el impacto de las recomendaciones de manera efectiva?

4.2.10 Conclusiones del informe técnico

La presente investigación subraya la importancia de comprender las necesidades específicas de cada empresa en relación con la ética contable. Esto implica analizar tanto las áreas de oportunidad como los desafíos existentes, así como los objetivos a largo plazo.

El informe sugiere cambios que incluyen la identificación de áreas donde la cultura organizacional puede estar influyendo negativamente en la ética contable, así

como recomendaciones para mitigar estos riesgos. Estas sugerencias pueden incluir el desarrollo de un código de ética, la capacitación del personal en ética contable y el fomento de un liderazgo ético.

Se destaca la importancia de evaluar la cultura organizacional en su conjunto y su impacto en las prácticas contables. Esto implica analizar cómo los valores, normas y creencias compartidas dentro de la empresa influyen en la toma de decisiones éticas y en el comportamiento de los profesionales contables.

Por último, se hace hincapié en la necesidad de un seguimiento continuo y una evaluación periódica de la cultura organizacional y su impacto en la ética contable.

Esto implica medir el progreso en la implementación de las recomendaciones, identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario.

Las sugerencias presentadas en este informe ofrecen un análisis exhaustivo de la relación entre la cultura organizacional y la ética contable. Al abordar la identificación de necesidades, la evaluación de opciones, la participación de la alta dirección y la retroalimentación continua, la empresa puede sentar las bases para una cultura ética sólida y sostenible, lo que a su vez contribuirá a su éxito a largo plazo.

CONCLUSIONES

El estudio ha cumplido con éxito los objetivos específicos planteados, identificando los componentes clave de la cultura organizacional que influyen en la ética contable en Madicert S.A. Se ha profundizado en la percepción de los empleados sobre la ética contable, revelando un alto nivel de conocimiento en normas y regulaciones, pero también áreas de mejora en la comunicación y confianza. Además, se han propuesto estrategias concretas para fortalecer la ética contable, como la mejora de la capacitación y el fomento de un diálogo abierto sobre dilemas éticos, que pueden ser implementadas para mejorar las prácticas actuales.

Los resultados obtenidos tienen un impacto directo en el contexto, ya que resaltan la importancia de abordar las áreas de mejora identificadas para consolidar una cultura ética sólida. Fortalecer la confianza en los mecanismos de denuncia y ampliar la capacitación en ética contable son pasos cruciales para garantizar un comportamiento ético en todos los niveles de la empresa. Al implementar las recomendaciones propuestas, se puede mejorar su reputación, prevenir irregularidades y asegurar la toma de decisiones éticas en el ámbito contable.

La relevancia de esta investigación radica en su enfoque holístico, que combina elementos de capacitación, comunicación, liderazgo y mecanismos de denuncia para fortalecer la cultura organizacional y la ética contable. La propuesta de crear un comité de ética multidisciplinario y un programa de capacitación continua en ética contable son ejemplos de estrategias innovadoras que pueden generar un impacto positivo en la empresa. Al adoptar estas recomendaciones, no solo estará mejorando sus prácticas internas, sino que también estará contribuyendo a elevar los estándares éticos en el sector empresarial.

El carácter innovador de esta propuesta radica en su enfoque integral y en la identificación de áreas específicas de mejora. Al abordar la falta de confianza en los mecanismos de denuncia y fortalecer la capacitación en ética contable, se están implementando soluciones prácticas y efectivas que pueden ser replicadas en otras organizaciones. La creación de un comité de ética multidisciplinario es una iniciativa

innovadora que promueve la participación y el compromiso de todos los niveles de la empresa en la promoción de una cultura ética sólida.

Este trabajo ha logrado identificar los componentes clave de la cultura organizacional que afectan la ética contable., evaluar la percepción de los empleados y proponer estrategias innovadoras para fortalecer la ética contable. Los resultados obtenidos y las recomendaciones propuestas tienen un impacto directo en la empresa y pueden ser aplicados en otros contextos empresariales para promover una cultura ética sólida y sostenible.

La implementación de las recomendaciones derivadas de esta investigación no solo beneficiará en términos de reputación y cumplimiento normativo, sino que también contribuirá al desarrollo de una cultura empresarial ética y responsable. Al fomentar la transparencia, la integridad y la responsabilidad en todos los niveles de la organización, estará sentando las bases para un futuro sostenible y exitoso, basado en valores éticos sólidos y un compromiso inquebrantable con la excelencia profesional.

RECOMENDACIONES

Para fortalecer la cultura organizacional y promover la ética contable en Madicer S.A., se recomienda establecer una comunicación clara y transparente sobre los valores éticos de la empresa, utilizando diversos canales y formatos para llegar a todos los empleados. Además, es fundamental crear un canal de denuncia confidencial y seguro, garantizando la protección de quienes reporten irregularidades y fomentando un ambiente de confianza.

La capacitación continua en ética contable es esencial para asegurar que todos los empleados comprendan y apliquen los principios éticos en su trabajo diario. Se recomienda ampliar y mejorar los programas de capacitación, incluyendo dilemas éticos comunes y estudios de casos prácticos, para que los empleados puedan aplicar estos conocimientos en situaciones reales.

El liderazgo ético juega un papel crucial en la promoción de una cultura organizacional sólida. Es importante capacitar a los líderes en habilidades de liderazgo ético y fomentar un ambiente donde los valores éticos sean prioritarios en la toma de decisiones. Establecer un programa de mentoría donde líderes experimentados guíen a otros empleados en la aplicación de la ética contable puede ser una estrategia efectiva para reforzar la cultura ética.

Evaluar periódicamente la efectividad de las medidas implementadas es fundamental para asegurar su impacto y realizar ajustes si es necesario. Utilizar métricas como el número de denuncias recibidas, la participación en capacitaciones y los resultados de encuestas de clima ético permitirá a Madicert S.A. medir el progreso y realizar mejoras continuas en su cultura organizacional y ética contable.

Fomentar la participación activa de los empleados en la promoción de la ética contable es clave para crear una cultura de integridad y responsabilidad compartida. Crear espacios de diálogo, reconocer y recompensar el comportamiento ético ejemplar son estrategias que pueden motivar a los empleados a comprometerse con los valores de la empresa y contribuir a un ambiente de trabajo ético.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aida, C., & Palacios, G. (2021). *La Ética Profesional del Contador Público y su Influencia en el Control Interno de las Instituciones Públicas de la Provincia de Huaura*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, HUACHO PERU. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14067/4874>
- Aniceto, R. E., & Ñiquez, M. R. (2018). Influencia de la ética en las buenas prácticas contables frente a la información financiera en la Empresa Constructora M&R SAC Chiclayo 2015-2016. Chiclayo, Perú.
- Aragón, R. (2020). *Influencia de la contabilidad creativa en la ética profesional del contador publico*. UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA, Santa Marta.
- Bastar, S. (2019). *Metodología de la investigación*.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico: McGrawHill.
- Escobar, J. J. (2022). *A CULTURA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE CAMBIO EN EL ÁREA FINANCIERA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PEDRO CARBO*. UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ.
- Espinoza, P. (2019). Cultura organizacional e innovación. *Revista electrónica gestión de las personas y tecnología*, 7(19), 44-55.
- Gallen, M., & Peralta, C. (2016). Información de responsabilidad social corporativa y teoría institucional. *Intangible Capital*, 12(4), 942-977.
- García Echevarría, S. (2021). *Teoría económica de la empresa: fundamentos teóricos: teoría institucional, teoría de producción y teoría de costes*. Ediciones Díaz de Santos.
- Gil, G., Mejía, E., & Montilla, O. (2017). *Ética del profesional contable*. Ecoe Ediciones.
- Grueso, M. (2014). Valores de la cultura organizacional y su relación con el engagement de los empleados: Estudio exploratorio en una organización de salud. *Investigación y pensamiento crítico*, 2(3), 77-91.
- Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw Hill.
- Hernández, D., & Torres, M. (2020). *Construcción del estado del arte y el marco teórico del proyecto denominado: "impacto de la cultura organizacional en materia tributaria y de la gestión del riesgo financiero en la gestión integral de los costes*.

- Loaysa, T. (2020). *Estudio de la ética profesional en el desarrollo de la práctica contable en el Ecuador*. Universidad Técnica de Machala, Machala.
- López, E. V. (2023). Cultura organizacional y control interno en el sector abarrotero de la ciudad de Villahermosa, Tabasco. *Gestión y Desarrollo Libre*, 8, 16.
- Martinez, A. (2020). La profesión del contador público y la ética profesional. *Universidad y Cambio*, 5(5), 27-32.
- Mendez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & gestión*.
- Nacional, A. (2004). LEY DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de <https://www.sri.gob.ec/BibliotecaPortlet/descargar/cbac1cfa-7546-4bf4-ad32->
- Ordoñez, K. (2022). *Las microempresas del cantón Machala y su aporte fiscal en la recaudación tributaria del periodo 2021*. Universidad Técnica de Machala, Machala.
- Oseda Gago, D., Flores Arocutipa, P., Luján Minaya, J., & Oseda Gago, M. (2020). Cultura organizacional y control interno del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yauli, La Oroya. *Revista Universidad y sociedad*, 75-82.
- Perez, A. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud*, 24, 86-99.
- Ruiz, M., Borboa, M., & Rodríguez, J. (2013). El enfoque mixto de investigación en los estudios fiscales. *Revista académica de Investigación TLATEMOAIN*, 13, 1-25.
- Santos, C. (2016). La contabilidad creativa, el directivo y la ética organizacional. *Retos de la Dirección*, 10(2), 46-77.
- Valerio, J., Inca, M., & Joel, M. (2023). La ética profesional en la formación y en el ejercicio profesional del Contador Público. *Prometeica-Revista de Filosofía y Ciencias*, 88-99.
- Velásquez, J., Gutarra, P., Landa Rojas, M. J., Chiscul, M., & Gamonal, J. (2022). Cultura organizacional en las entidades. *Revista Conrado*, 159-170.
- Yopan et al., (. (2020). Cultura organizacional. *Controversias y concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-289.

ANEXOS

ANEXO 1.

Formato de Encuesta para colaboradores contables

Instrumento de medición de la Influencia de la Cultura Organizacional en la Ética Contable

"Nos comprometemos a garantizar la confidencialidad de toda la información proporcionada en esta encuesta. Sus respuestas serán utilizadas exclusivamente para fines de investigación y serán tratadas con la máxima discreción. Su participación es completamente voluntaria y puede optar por retirarse en cualquier momento sin ninguna repercusión. Agradecemos su colaboración y confianza."

A continuación, encontrará una lista de proposiciones que forma parte de la investigación "Influencia de la Cultura Organizacional en la Ética Contable". Los enunciados están referidos a cómo la cultura de su empresa influye en las prácticas contables y éticas.

Datos generales

Edad:

15-25 años

25-40 años

40-65 años

Mayor a 65 años

Género:

Masculino

Femenino

Cuestionario

CODIFICACION		
SI	NO	TAL VEZ

	Cultura Organizacional	1	2	3
01	La cultura de mi empresa promueve la integridad y la honestidad en todas las operaciones contables.			
02	Los valores de mi empresa enfatizan la importancia de cumplir con las normas y regulaciones contables.			
03	Los líderes de la empresa actúan como modelos a seguir en cuanto a la ética contable.			
04	La empresa cuenta con mecanismos para reportar de forma confidencial posibles irregularidades contables.			
05	He recibido capacitación sobre ética contable en mi empresa.			
06	Siento que puedo expresar mis preocupaciones sobre ética contable sin temor a represalias.			
07	La cultura de mi empresa valora la toma de decisiones contables basadas en principios éticos, incluso si esto implica un costo financiero a corto plazo.			

Variable 2. Ética Contable		Codificación		
N°	Ítems	1	2	3
08	Mis conocimientos sobre las normas y regulaciones contables relevantes para mi trabajo son buenos:			
09	La cultura de mi empresa influye en la forma en que se toman las decisiones contables:			
10	La cultura de mi empresa fomenta un ambiente de trabajo ético en general:			
11	En mi empresa, se fomenta la discusión abierta sobre dilemas éticos relacionados con la contabilidad:			
12	En mi empresa, la ética contable es tan valorada como la rentabilidad financiera:			
13	Los controles internos en mi empresa previenen y detectan errores contables de manera efectiva:			

ANEXO 2.

Formato entrevista para expertos contables

Diseño de Entrevista Para Expertos.

Objetivo: La siguiente entrevista permite evaluar cómo la cultura organizacional influye en la ética contable en las empresas.

Enunciado de Confidencialidad:

"Sus respuestas serán utilizadas exclusivamente para fines de investigación y serán tratadas con la máxima discreción. Su participación es completamente voluntaria y puede optar por retirarse en cualquier momento sin ninguna repercusión. Agradecemos su colaboración y confianza."

Nombre del entrevistado:

Cargo:

Preguntas

1. ¿Podría describir la cultura organizacional de su empresa? ¿Cuáles son los valores y normas que la definen?
2. ¿Cómo cree que la cultura organizacional influye en el comportamiento ético de los empleados, especialmente en el área contable?
3. ¿Podría dar ejemplos de cómo la cultura de su empresa ha promovido o dificultado la ética contable?
4. ¿Qué medidas ha tomado su empresa para fomentar una cultura de ética contable? ¿Han sido efectivas?
5. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta su empresa en relación con la ética contable?
6. ¿Qué recomendaciones daría a otras empresas para fortalecer la ética contable a través de la cultura organizacional?
7. ¿Cómo se comunica la importancia de la ética contable a los nuevos empleados?