

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES



La Congruencia entre los Valores Éticos Personales y del Código de
Ética de los Profesionales Contables Colegiados en Perú

Tesis para obtener el título profesional de Contadora Pública que
presenta:

Carol Esther Liñer Hernandez

Tesis para obtener el título profesional de Contador Público que
presenta:

Piero Daniel Meza Bustamante

Asesora:

Rosa Elena Orna Salazar

Lima, 2025



PUCP

Sistema
de Bibliotecas


INFORME DE SIMILITUD⁽¹⁾ - TESIS

Yo, Rosa Elena Orna Salazar, docente ordinaria de la Facultad de Ciencias Contables de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesora de la tesis/el trabajo de investigación titulado “La Congruencia entre los Valores Éticos Personales y del Código de Ética de los Profesionales Contables Colegiados en Perú”, del/de la autor(a)/ de los(as) autores(as) Carol Esther Liñer Hernández y Piero Daniel Meza Bustamante,

dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 4%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 09.01.2025.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: San Miguel, 10 de enero 2025

Apellidos y nombres completos del asesor / de la asesora: Rosa Elena Orna Salazar	
DNI: 08770179	Firma
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2136-8299	 (Idéntica al DNI)

⁽¹⁾ Este informe deberá estar firmado por el profesor responsable de la asesoría y deberá estar acompañado por el reporte TURNITIN respectivo.

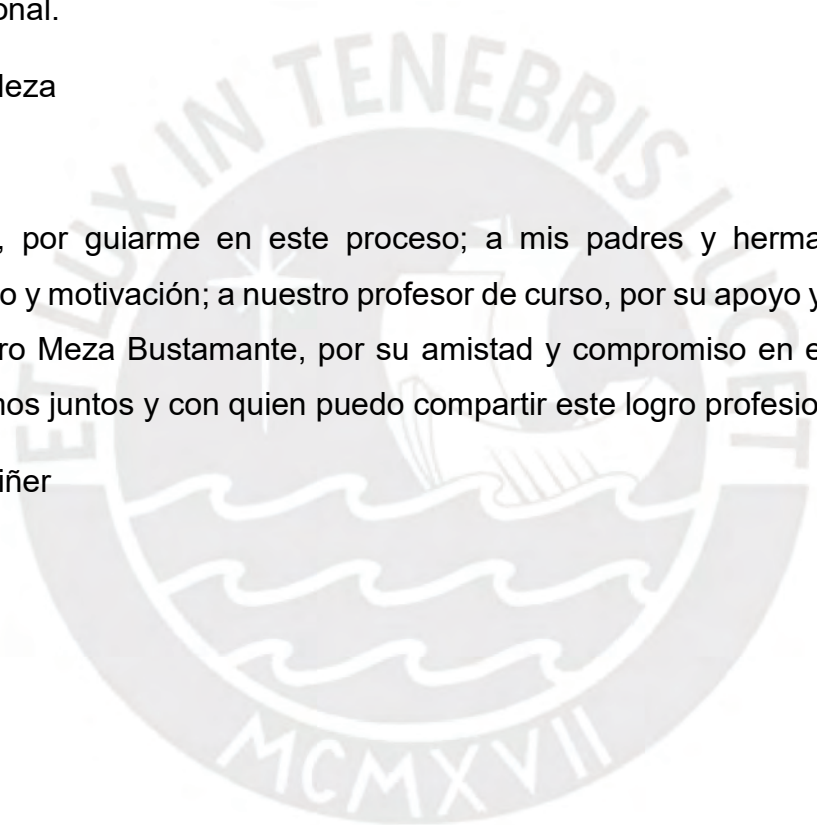
Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado a Dios, mis padres, mi hermana, a nuestro maestro de curso y personas de mi entorno cercano; quienes me motivaron y contribuyeron en cada avance de este trabajo y en mi desarrollo profesional y personal. También agradecer a mi compañera de tesis, Carol Liñer Hernández, por su compromiso y apoyo mutuo en cada etapa de nuestro desarrollo de tesis con quien me siento feliz de poder cumplir un paso más en mi desarrollo profesional.

Piero Meza

A Dios, por guiarme en este proceso; a mis padres y hermanos, por su respaldo y motivación; a nuestro profesor de curso, por su apoyo y orientación, y a Piero Meza Bustamante, por su amistad y compromiso en este reto que asumimos juntos y con quien puedo compartir este logro profesional.

Carol Liñer



Agradecimiento

A Dios, por iluminarnos con sabiduría y fortaleza, guiándonos en cada paso de la elaboración de este trabajo de investigación.

A nuestra familia, por ser el pilar fundamental de nuestro camino, creyendo en nosotros y brindándonos su apoyo incondicional en todo momento.

A aquella persona que confió en nosotros desde el inicio. Su respaldo inquebrantable, su fe en nuestras capacidades y su ejemplo de integridad frente a los desafíos nos motivaron a perseverar y a buscar la excelencia. Este logro refleja no solo los valores que nos transmitió, sino también la inspiración y el aliento que nos brindó a lo largo de cada etapa de este proceso.

Con profundo respeto, gratitud y admiración,

Muchas gracias.



Resumen

El objetivo principal de la presente tesis es el explorar la congruencia entre los valores éticos personales de los profesionales contables colegiados del Perú que ocupan cargos gerenciales y los valores éticos indicados en el código de ética. Los objetivos específicos buscan identificar los valores éticos personales de los profesionales contables colegiados del Perú, así como identificar los valores éticos expresados en el código de ética aplicado al Perú, y con ello explorar la congruencia entre los valores éticos personales de los profesionales contables del Perú que ocupan cargos gerenciales y los valores expresados en el código de ética profesional aplicado en Perú. La metodología de la presente investigación es cuantitativa y con un diseño descriptivo y observacional. La población está conformada por los contadores públicos colegiados del Perú que hacen un total de 63,000 contadores. La selección de la muestra es de 382 contadores públicos colegiados fundamentada principalmente en la teoría de los valores organizacionales, a la cual se le aplicó la técnica de análisis estadística descriptiva. Para el levantamiento de datos se utiliza como herramienta de investigación la encuesta de valores postulada por Rokeach, cuyas respuestas serán procesadas a través de MS Excel, donde las respuestas serán organizadas y tabuladas. Como resultado de investigación, se concluye que los valores éticos personales de los profesionales contables colegiados de Perú son congruentes con los valores expresados en el código de ética profesional. Los principios expresados en el código de ética incluyen los valores prioritarios elegidos por los profesionales contables.

Palabras claves: código de ética, profesionales contables, valores, valores éticos, valores organizacionales

Abstract

The primary objective of this thesis is to explore the congruence between the personal ethical values of certified accounting professionals in Peru who hold managerial positions, and the ethical values outlined in the code of ethics. The specific objectives seek to identify the personal ethical values of certified accounting professionals in Peru, as well as the ethical values expressed in the code of ethics applied in Peru and thereby explore the congruence between the personal ethical values of Peruvian accounting professionals in managerial roles and the values expressed in the professional code of ethics applied in Peru. The methodology of this research is quantitative, with a descriptive and observational design. The population consists of 63,000 certified public accountants in Peru. The sample size is 382 certified public accountants, selected based primarily on organizational values theory, to which the descriptive statistical analysis technique was applied. The data collection tool used in this research is the Rokeach Value Survey, and the responses will be processed using MS Excel, where they will be organized and tabulated. The research findings concluded that the personal ethical values of Peruvian professional accountants are consistent with the values expressed in the professional code of ethics. The principles expressed in the code of ethics include the priority values chosen by accounting professionals.

Keywords: accounting professionals, code of ethics, ethical values, organizational values, values

Índice General

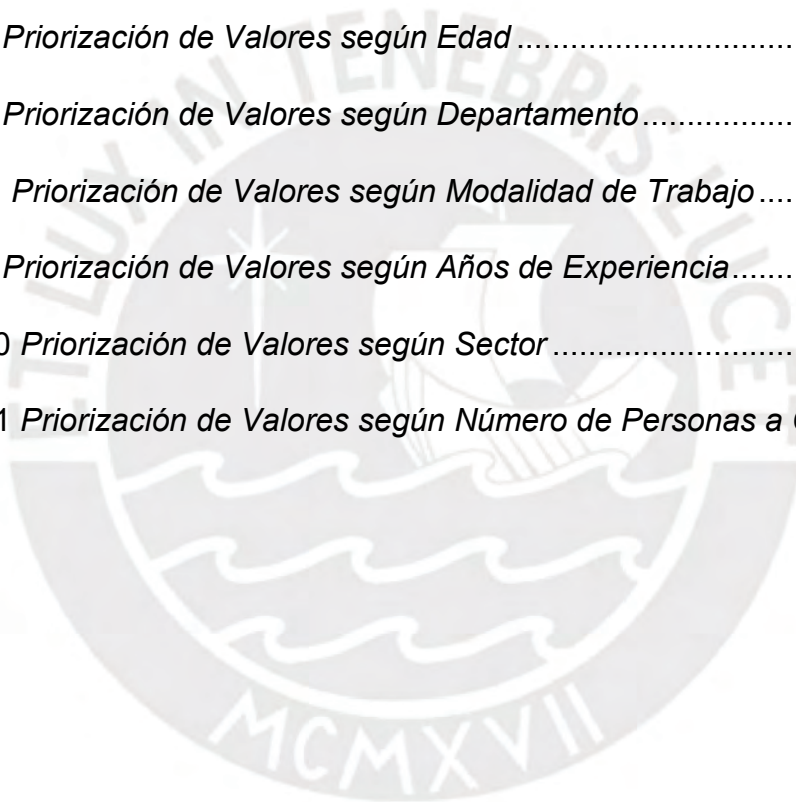
Introducción	1
Capítulo I: Problema de la Investigación.....	2
Capítulo II: Marco Teórico y Conceptual.....	8
2.1 Antecedentes de la Investigación	8
2.2 Bases Teóricas	13
2.3 Marco Conceptual.....	17
2.4 Marco Normativo	22
Capítulo III: Metodología de la Investigación	25
3.1 Tipo de Investigación	25
3.2 Diseño de la Investigación	25
3.3 Población y Muestra	28
3.3.1 Descripción de la Población	28
3.3.2 Selección de la Muestra	29
3.4 Recolección de Datos.....	31
3.5 Diseño de Instrumentos	31
3.6 Procesamiento y Análisis de los Datos	32
Capítulo IV: Resultados y Discusión de Resultados	33
4.1 Valores Éticos Personales de los Contadores Líderes.....	34
4.1.1 Variables de Control.....	34
4.1.2 Género	35
4.1.3 Edad	37
4.1.4 Departamento.....	40
4.1.5 Modalidad de Trabajo.....	41
4.1.6 Años de Experiencia.....	44
4.1.7 Sector	46
4.1.8 Número de Personas a Cargo	48

4.2	Congruencia de los Valores Éticos Personales de los Contadores y los Valores Éticos del Código de Ética	51
4.2.1	Honestidad e Integridad	51
4.2.2	Responsabilidad y Competencia y Diligencia	51
4.2.3	Capacidad y Competencia y Diligencia	52
4.2.4	Razonabilidad y Objetividad	52
4.2.5	Tolerancia y Comportamiento Profesional.....	52
4.2.6	Educación y Comportamiento Profesional.....	53
	Conclusiones	54
	Recomendaciones	56
	Referencias.....	57
	Apéndice A Instrumento.....	69
	Apéndice B Certificado de Traductor 1	70
	Apéndice C Certificado del Traductor 2	73
	Apéndice D Certificado del Traductor 3	78
	Apéndice E Encuesta de Valores de Rokeach	86



Índice de Tablas

Tabla 1 Palabras Claves y Relaciones de Términos en Inglés	9
Tabla 2 <i>Tamaño de la Muestra</i>	30
Tabla 3 <i>Resultados de la Encuesta de Rokeach por Variable de Control</i>	33
Tabla 4 <i>Resultado de Ranking de Valores de los Encuestados</i>	35
Tabla 5 <i>Priorización de Valores según Género</i>	36
Tabla 6 <i>Priorización de Valores según Edad</i>	39
Tabla 7 <i>Priorización de Valores según Departamento</i>	42
Tabla 8 <i>Priorización de Valores según Modalidad de Trabajo</i>	43
Tabla 9 <i>Priorización de Valores según Años de Experiencia</i>	45
Tabla 10 <i>Priorización de Valores según Sector</i>	47
Tabla 11 <i>Priorización de Valores según Número de Personas a Cargo</i>	50



Introducción

La ética profesional en la contabilidad se presenta como un eje central para el desarrollo de la confianza y la transparencia en la información financiera, aspectos cruciales tanto para el sector privado como para el público. Los valores éticos guían el comportamiento de los contadores, el cual se refleja en las decisiones que toman en su vida laboral, personal y social, impactando en el bienestar de las organizaciones y, por ende, en la sociedad. Sin embargo, diversos escándalos financieros tanto a nivel internacional como a nivel nacional han evidenciado los efectos negativos que puede conllevar la falta de ética en el ejercicio contable. Casos de relevancia global y regional han reflejado la forma en que la ausencia de principios éticos en la actuación de los profesionales puede impactar la estabilidad financiera y socavar la confianza en la profesión. Ante este escenario, resulta crucial estudiar la congruencia entre los valores personales de los líderes contables y los principios establecidos en los códigos de ética profesional, destacando la importancia de un liderazgo que actúe como modelo de integridad y comportamiento ético en las organizaciones.

El primer capítulo expone los antecedentes del problema, el problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y el alcance de la investigación. El segundo capítulo desarrolla los antecedentes de la investigación y las bases teóricas que sustentan la presente investigación. El tercer capítulo describe la metodología de la investigación, especificando el tipo y diseño, la población y muestra seleccionadas, el método de recolección de datos y el instrumento utilizado, así como el proceso de análisis de la información recopilada. El cuarto capítulo se enfoca en los resultados de la investigación, compuesto de dos secciones. La primera presenta el análisis y la discusión de los resultados obtenidos en la investigación, y la segunda, realiza un análisis comparativo entre los valores de los contadores públicos colegiados y los principios del Código de ética del Contador Público Peruano.

Capítulo I: Problema de la Investigación

1.1 Antecedentes del Problema

Diversos investigadores han definidos los valores éticos. Por ejemplo, Mintz y Morris (2011), aseveraron que los valores son creencias fundamentales y básicas que guían o motivan las actitudes o acciones. Siguiendo esa línea argumental, Harris (1989), indicó que los valores éticos pueden medirse a través de cinco dimensiones: (a) fraude, (b) poder coercitivo, (c) tráfico de influencias, (d) interés propio, y (e) engaño. La utilidad de ello radica en que esta forma de medición permite al investigador identificar las diferencias más significativas entre los dominios éticos que se observa en los resultados de los entrevistados. Para ello utilizó escenarios que le permiten medir e identificar las dimensiones éticas que cada encuestado tiene más desarrollada.

En 1973, Rokeach aseveró que hay dos tipos de valores. Dichos valores se detallan a continuación: (a) los valores terminales (Terminal values), los cuales refieren a los estados finales de existencia; y (b) los valores instrumentales (Instrumental values), los cuales hacen referencia a los modos de conducta. Con la finalidad de medir la prioridad de cada valor en la vida de un individuo, Rokeach (1973) elaboró un instrumento denominado Rokeach Value Survey (RVS). Este se compone de dos listas de 18 valores cada uno: (a) 18 valores instrumentales y (b) 18 valores terminales. Los valores instrumentales son los que se aplican en el corto plazo y sirven para alcanzar los valores terminales como la igualdad y la libertad. Por tal razón, los valores instrumentales (morales y competencias) son comparables con los valores estipulados en los códigos de ética (Ariail, 2020). Dichos valores se pueden observar en el Apéndice A.

Adaptado al ámbito laboral, estos valores son llevados por cada profesional a su centro de trabajo. Así pues, puede existir diferencias entre los

valores organizacionales y los valores personales. Estas diferencias dan origen a una constante lucha por la jerarquía de importancia en cada individuo (Killian et al., 2022). Para visibilizar los valores éticos en el desarrollo de las profesiones, los gremios profesionales emiten códigos de ética, en los cuales se detallan los valores aspiracionales de cada profesión (Ariail, 2020). Aplicado a la profesión contable y al país en donde se realiza la presente investigación, se utiliza el Código de Ética del Contador Público Peruano, elaborado en base a las normas éticas internacionales emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (IESBA), con el soporte de la Federación Internacional de Contadores (IFAC). El presente código se divide en siete secciones: (a) disposiciones generales; (b) principios fundamentales; (c) del ejercicio de la profesión contable; (d) las relaciones con otros colegas y terceros; (e) de la responsabilidad del contador; (f) del régimen disciplinario; y (g) de los órganos disciplinarios. Asimismo, el código expone principios fundamentales tales como la integridad, la objetividad, la competencia, la diligencia profesional, la confidencialidad o secreto profesional, y el comportamiento profesional (JDCCP, 2024).

Si bien existen códigos de ética en el manual de políticas de las empresas y gremios profesionales, los líderes son lo que modelan y hacen cumplir el comportamiento ético, es decir, primero estos profesionales deben practicar con el ejemplo y rechazar comportamientos poco éticos en la empresa antes de exigirlos o compartirlos con el resto del equipo (Ariail, 2020). Gran parte de los escándalos financieros son generados producto de la falta de ética de los profesionales de negocios, especialmente de los líderes, quienes impactan en la conducta de los demás integrantes del equipo y de la organización en general, y de manera indirecta en la economía y en la sociedad (Ariail, 2020). Por tal razón, es importante contar con líderes capaces que posean una ética profesional fortalecida en el buen accionar, el beneficio de la organización y sus integrantes, por encima de los intereses personales

(Killian et al., 2022). La situación problemática se genera cuando existe un conflicto o distorsión entre los valores personales de cada profesional y los valores deseables para la carrera. Por tal razón se considera indispensable comprender la congruencia entre los valores éticos personales de los líderes en contabilidad y los valores éticos indicados en el código de ética (Ariail, 2020; Adekoya et al., 2020).

1.2 Definición del Problema

Con base en lo expuesto previamente, se presentará el problema central de la investigación junto con sus problemas específicos, los cuales se centrarán en la congruencia entre los valores éticos personales de los líderes contables y los valores éticos establecidos en el código de ética.

1.2.1 Pregunta de Investigación

La pregunta de la presente investigación es: ¿Existe congruencia entre los valores éticos personales de los profesionales contables colegiados del Perú que ocupan cargos gerenciales y los valores éticos indicados en el código de ética aplicable en Perú?

1.2.2 Preguntas de Investigación Específicas

A continuación, se presenta las preguntas específicas de la investigación:

- ¿Cuáles son los valores éticos personales de los profesionales contables colegiados del Perú que ocupan cargos gerenciales?
- ¿Cuáles son los valores éticos reflejados en el código de ética aplicado en el Perú?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

A partir de lo descrito anteriormente, este trabajo de investigación tiene como objetivo principal explorar la congruencia entre los valores éticos

personales de los profesionales contables colegiados del Perú que ocupan cargos gerenciales y los valores éticos indicados en el código de ética.

1.3.2 Objetivo Específicos

Los objetivos específicos de la investigación son los siguientes:

- Identificar los valores éticos personales de los profesionales contables colegiados del Perú que ocupan cargos gerenciales.
- Identificar los valores éticos reflejados en el código de ética aplicado en el Perú.

1.4 Justificación de la Investigación

En las últimas décadas, se presentaron diversos tipos de formas en las que el personal de finanzas cometió fraude desde la manipulación de datos, hasta la malversación de fondos privados y públicos (Hendri et al., 2020). Por un lado, los profesionales contables tienen la obligación de actuar a favor del interés público. El privilegio profesional que poseen se basa en la premisa que cuentan con la capacitación, formación y toman de decisiones éticas (Killian et al., 2022). Por otro lado, una mala praxis repercute e impacta en nuestra economía y en la sociedad (Ariail, 2020).

Investigaciones previas recomiendan estudiar los valores éticos personales de los profesionales de negocios y su relación con los valores aspiracionales de la carrera (Adekoya et al., 2020; Ariail, 2020; Killian et al., 2022). De esta manera, el presente trabajo de investigación surge de la necesidad de explorar la congruencia entre los valores éticos personales de los líderes en contabilidad y los valores éticos indicados en el código de ética del profesional contable en Perú. Esta investigación contribuirá de la siguiente manera: (a) permitirá identificar los valores éticos más importantes para los contadores peruanos y compararlos con los valores incluidos en el código de ética, (b) cubrirá un vacío de conocimiento al identificar qué valores son los

que necesitan reforzar con la finalidad de obtener un mejor desempeño profesional, (c) analizará la variación de los valores considerando variables de control, tales como el género, rangos de edad, cargo laboral que desempeña, sector económico, departamento donde se encuentra laborando; y (d) demostrará la necesidad de fortalecer la formación ética de este profesional en las escuelas de negocios, universidades, e institutos, así como atender y buscar soluciones que impacten en una mejor formación de los profesionales contables como posibles mejoras en la educación, planes de estudios, capacitaciones, entre otros.

1.5 Limitaciones de la Investigación

Una de las principales limitaciones identificadas es la falta de investigación nacional sobre el tema abordado. No obstante, esto presenta una oportunidad para fomentar y desarrollar nuevas investigaciones en el país con relación a la temática estudiada. Para mitigar el impacto de esta limitante, se ha realizado un análisis exhaustivo de los valores éticos asociados a la profesional contable a nivel internacional, identificando una amplia gama de autores cuyas obras respaldan la presente investigación. La segunda limitante se relaciona con el instrumento de investigación elegido, que se divide en dos aspectos. El primero aspecto es que todos los participantes respondan las encuestas; y el segundo es que los participantes respondan de acuerdo con sus valores éticos verdaderos y no los valores éticos deseables, además de responder de manera correcta y completa la encuesta. Esta limitación se ve mitigada con las pruebas estadísticas aplicadas al instrumento de investigación. El instrumento de investigación reduce su carácter subjetivo cuando es validado de manera estadística. En el caso de la encuesta de valores de Rokeach (1973) esta ha sido evaluada durante más de cuatro décadas y continúa utilizándose en estudios de diversas especialidades.

1.6 Alcance de la Investigación

Los criterios por considerar para determinar el alcance de esta investigación incluyen: (a) el objeto de estudio seleccionado, para ello, se ha seleccionado a los profesionales contables colegiados del Perú que ocupan cargos gerenciales. Esta determinación del objeto de estudio está vinculado a nuestro segundo alcance, el cual es el periodo, la encuesta se realizará en el 2024 un año en el que se retoman las actividades con normalidad en el país, después de los periodos críticos de la pandemia Covid-19. En cuanto al tercer alcance, este estudio utiliza un solo código de ética profesional, el cual es emitido por el IESBA.



Capítulo II: Marco Teórico y Conceptual

La presente sección contiene un análisis de las investigaciones referentes a los valores éticos que se han publicado hasta la actualidad. Las investigaciones se desarrollan en diferentes partes del mundo e incluyen temas como: la ética del comportamiento, la ética islámica, la teoría del razonamiento cognitivo y el desarrollo moral, la teoría de la socialización de género, la teoría de valores, la teoría de los valores organizacionales y la ética descriptiva. Además, se incluye una investigación que utiliza como instrumento la encuesta de valores de Rokeach, la cual será relevante para el desarrollo del presente trabajo. De esta manera, el presente capítulo estará compuesto por los antecedentes de la investigación y las bases teóricas.

2.1 Antecedentes de la Investigación

Se consideró fundamental llevar a cabo una revisión estructurada de la literatura (Cronin et al., 2008) académica internacional de los últimos cinco años, centrada en los valores éticos y la contabilidad. Según Zhu y Liu (2020), las bases de datos de mayor relevancia en el mundo académico son Web of Science y Scopus. Por ello, se seleccionó dichas bases de datos y se complementó con otras. Dichas bases de datos que respaldan el proceso de revisión de literatura (Webster & Watson, 2002) fueron las siguientes: (a) Web of Science, (b) Scopus, (c) Springer Link, (d) JStor Archive, (e) Emerald Insight, (f) ProQuest, y (g) EBSCO. Asimismo, se determinó palabras claves basadas en las variables objeto de estudio y en las relaciones entre ellas. Ello con la finalidad de aplicar la mejor estrategia de búsqueda (Zhu & Liu, 2020) que garantice la inclusión de documentos de alto impacto relacionados a la temática de la investigación. Dichas palabras claves y relaciones en inglés se presentan en la Tabla 1. Luego, se organizó y clasificó la búsqueda según las áreas y subáreas temáticas abordadas. Por último, se excluyen los documentos duplicados y se evalúa el título, resumen y contenido, obteniendo cuatro artículos para revisión final, los cuales se describen a continuación.

Tabla 1*Palabras Claves y Relaciones de Términos en Inglés*

Palabras claves	<ul style="list-style-type: none"> ▪ “Ethical values” ▪ “Accountant” ▪ “Accounting Professional” ▪ “Professional accountants” ▪ “Ethics” ▪ “Business Ethics” ▪ “Human Values” ▪ “Organizational Values” ▪ “Rokeach” ▪ “Rokeach Values Survey”
Relaciones de términos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ “Ethical values” and “accountant” ▪ “Ethical values” and “accountant” and “business” ▪ “Ethical values” and “accounting professional” ▪ “Ethical values” and “professional accountants” ▪ “Organizational values” and “human values” ▪ “Organizational values” and “Rokeach” ▪ “Human values” and “Rokeach”

En primer lugar, se encuentra Killian et al. (2022) y su investigación titulada *Uncomfortable territory: personal and organisational values in the tax profession*, exploraron el equilibrio existente entre los valores éticos personales que los contadores aportan a su trabajo en el ámbito tributario y el marco de referencia ético respetado por las organizaciones. La investigación surge por la creciente preocupación pública por la evasión de impuestos y la tensión existente entre los valores personales y los organizacionales. La delimitación geográfica es internacional, ya que se enviaron encuestas a una red de autores profesionales, instituciones internacionales, conferencistas y empresas de alrededor del mundo. El objetivo de la investigación es abordar cómo los profesionales son influenciados en su ámbito laboral por sus valores éticos personales y cómo lo reconcilian con los valores éticos organizacionales.

Así también, Rest presenta un modelo de para la toma de decisiones ética, el cual se divide en cuatro etapas: (a) identificación de la naturaleza moral del problema, (b) realización de un juicio moral, (c) establecimiento de la intención moral, y (d) participar en una acción moral (O'Fallon & Butterfield, 2005). A partir del modelo propuesto por Rest, la conciencia se define como la capacidad de identificar e interpretar en una situación específica las posibles acciones a realizar, identificando la persona afectada por cada decisión (inclusive uno mismo) y la percepción que tendrán los interesados sobre los efectos de dichas decisiones en su bienestar (Rest, 1986). Por otro lado, el comportamiento ético hace referencia a las acciones de un individuo en función a las normas moralmente aceptada por la sociedad (Treviño et al., 2006). Al respecto, Killian et al. (2022), afirmaron lo siguiente:

“...está incrustada en sistemas anidados de individuos, organizaciones y comunidades morales en los que la ideología y la regulación fluyen hacia abajo desde las comunidades morales a través de las organizaciones hasta los individuos, y las ideas morales y la influencia fluyen hacia arriba desde los individuos a través de las organizaciones hacia las comunidades morales”. (p. 7).

Asimismo, dentro de las lecturas a considerar para este trabajo de investigación, se encuentra la investigación de Adekoya et al. (2020) titulada *Accountants perception of the factors influencing auditors' ethical behaviour in Nigeria*. Este estudio surge ante la notoria escasez de literatura respecto de la ética en los países en vías de desarrollo y los factores que influyen en los valores y comportamientos éticos de los contadores. La delimitación espacial del trabajo de Adekoya et al. (2020) abarcó el estado de Lagos en Nigeria cuyos datos son recopilados de 152 contadores (80 colegiados y 72 no colegiados). El objetivo principal de este trabajo es examinar la percepción que los contadores poseen acerca de los factores que influyen en el comportamiento ético de los auditores.

Otra de las teorías relevantes que se toma en cuenta para la investigación es la teoría del razonamiento cognitivo y el desarrollo moral (CMD) desarrollado por Kohlberg (1973). Esta teoría es utilizada para comprender los comportamientos y principios éticos entre los profesionales de contabilidad. Esta teoría asume seis etapas de razonamiento moral, en la cual solo se puede pasar de una etapa a otra en función de un sistema de creencias. Para Kohlberg la capacidad de un individuo para emitir juicios éticos se desarrolla en etapas que se verán influenciados por factores tanto intrínsecos como extrínsecos. La metodología utilizada en este trabajo es cuantitativa, es un estudio de percepción que consiste en recolectar la información a través de una encuesta de opiniones de contadores (tanto colegiados como no colegiados) sobre los factores personales que influyen en el comportamiento ético de los auditores en Nigeria. Los resultados de esta encuesta muestran las opiniones y percepciones de las dos partes interesadas (los contadores colegiados y no colegiados) acerca de ciertos factores personales que influyen en el comportamiento ético de los auditores en una escala de Likert de cinco puntos y escala de influencia de cinco puntos para evaluar sus opiniones.

Ariail (2020), en su investigación titulada *Do United States accountants' personal values match the profession's values (ethics code)?* realizó una encuesta para determinar los valores éticos personales de los Contadores Públicos Colegiados (CPC) líderes y los compara con los valores éticos que se encuentran en el código de ética profesional de contabilidad aplicado en los Estados Unidos. Para su investigación, el investigador utiliza el Código Profesional de Conducta del Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (conocido como AICPA por sus siglas en inglés). La delimitación espacial de la investigación de Ariail abarca el país de Estados Unidos en el año 2012. El objetivo general de la investigación es responder dos preguntas de investigación: (a) ¿cuáles son los valores éticos personales de los líderes

de hoy en los Estados Unidos de la profesión contable? y (b) ¿estos valores éticos personales son congruentes con el código de ética de la profesión? Para el desarrollo de esta investigación se presentan teorías tales como las teorías de los valores desarrolladas por Milton Rokeach y el instrumento que desarrolló para medir los valores, el RVS. Así como la teoría de los valores organizacionales: los adoptados, los atribuidos, los compartidos y los aspiracionales (Bourne & Jenkins, 2013); el cual nos comenta que los valores de una organización pueden ser conceptualizados como los valores de sus líderes (adoptados), los valores colectivos de los miembros (compartidos), los valores que los empleados creen que posee la organización (atribuidos) o los valores que consideran que la organización debería adoptar (aspiracionales).

Por último, se encuentra la investigación de Tooranloo y Azizi (2018) titulada *An analysis of causal relationships of ethical values in auditing from Islam's perspective Using fuzzy DEMATEL approach*. La presente investigación consiste en tratar de identificar quince valores éticos en la auditoría y analizar las relaciones causales de los valores éticos en la auditoría desde la perspectiva del Islam, mediante el enfoque de laboratorio de DEMATEL, el cual utiliza pruebas y evaluaciones de toma de decisiones difusas. La delimitación espacial de este estudio geográficamente es Irán y está subjetivamente limitada a los valores éticos de la religión Islámica; asimismo, está limitado a expertos de auditoría de la Organización de Auditoría de Irán. La finalidad principal de este trabajo radica en la necesidad de examinar las relaciones causales de los valores éticos que se manifiestan en la auditoría desde la perspectiva del Islam. Esto se debe a que los valores éticos son los que mejoran la auditoría y mantienen la independencia del auditor. En este sentido, el autor destaca que la validez y la confianza de la profesión de auditoría depende de la confianza, que representa uno de los activos más significativos en la profesión de auditoría.

2.2 Bases Teóricas

Para la construcción del marco teórico, resulta importante entender y diagnosticar las variables de nuestra investigación. Por lo cual, es fundamental comprender las siguientes teorías: (a) teoría de los valores personales, (b) teoría de los valores organizaciones y (c) teoría de la agencia. A continuación, se detalla cada una de estas teorías que están directamente relacionadas con las variables de estudio.

Teoría de los Valores Personales. Rokeach (1973) clasificó las creencias en tres tipos: (a) descriptivas, (b) prescriptivas, y (c) evaluativas. Los valores se encuentran en el segundo grupo, prescriptivo, ya que son considerados como ideales de lo deseable o indeseable. Así, en primer lugar, se debe afirmar que cuando una persona posee un valor, significa que tiene un conocimiento cognitivo sobre la conducta adecuada que debe adoptar o sobre el comportamiento ideal al que debe aspirar. En segundo lugar, un valor es afectivo en el sentido de que puede sentirse emocionado por estar a favor o en contra, aprobar a los que presentan casos positivos y desaprobar a los que presentan casos negativos. que exhiben instancias negativas del mismo. En tercer lugar, los valores pueden afectar la conducta de un individuo, ya que al priorizarse conducen a una acción (Rokeach, 1973).

En base a lo mencionado, Rokeach desarrolló el instrumento Rokeach's Value Survey (RVS). Este estaba compuesto por dos listas de valores: 18 valores instrumentales y 18 valores terminales. El RVS permite medir la prioridad de cada valor. Los encuestados clasifican cada valor según la importancia personal que le da cada uno (Ariail, 2020; Rokeach, 1973).

La investigación sobre los valores fue ampliada años después por Schwartz (2012), quien propuso seis características comunes de los valores. Dichas atributos son: (a) los valores son creencias estrechamente ligadas a las emociones; cuando se activan, están impregnados de sentimiento; (b) se

refieren a metas deseables que motivan la acción; (c) trascienden acciones y situaciones específicas; (d) funcionan como estándares o criterios que orientan la selección o evaluación de acciones, políticas, personas y eventos; (e) se organizan según su importancia relativa entre sí; y (f) la importancia relativa de múltiples valores influye en la acción, ya que cualquier actitud o comportamiento generalmente tiene implicaciones para más de un valor (Schwartz, 2012).

Schwartz (2012) desarrolló un modelo circular de valores compuesto por 10 tipos de valores motivacionales distintos: (a) autodirección, (b) estimulación, (c) hedonismo, (d) logro, (e) poder, (f) seguridad, (g) conformidad, (h) tradición, (i) benevolencia y (j) universalismo (Ariail, 2020). El modelo desarrollado por Schwartz sirvió de base para formular la encuesta de valor de Schwartz (SVS). En dicha encuesta, los encuestados califican cada valor utilizando la escala Likert de 9 puntos. No obstante, la presente investigación utilizará la teoría de Rokeach sobre los valores y la aplicación de su herramienta. Debido a las razones que se detallan a continuación:

- a) La encuesta emplea un método de medición llamado ipsativa. En este tipo de medición, los encuestados se ven obligados a elegir entre diferentes opciones, generalmente todas ellas deseables. A diferencia de las pruebas normativas, en la cual los encuestados proporcionan respuestas en una escala, las pruebas ipsativas no tienen una escala dentro de la pregunta. En lugar de comparar a los individuos con una norma o la población en general, las pruebas ipsativas los comparan consigo mismos, destacando así sus fortalezas y debilidades con relación a sí mismos. La premisa fundamental detrás de la medición ipsativa es que una declaración que sea más verdadera para una persona también parecerá la más deseable (Baron, 1996).
- b) El instrumento de Rokeach divide los valores en dos grupos, los valores instrumentales y los valores terminales. Para la presente investigación

se utilizan los valores instrumentales, ya que estos son los valores que uno elige priorizar en su trabajo y en su vida diaria (Rokeach 1973).

- c) La teoría de Rokeach y el RVS son utilizados hasta el día de hoy en múltiples trabajos de investigación en diversos campos de estudio alrededor del mundo tales como Estados Unidos, China, Australia, entre otros (Miethe, 1985; Thompson et al., 1982). Ello demuestra que la teoría aún es de relevancia en el campo de investigación y su vigencia ha perdurado a lo largo de los años.

Teoría de los Valores Organizacionales. Tomando en cuenta que los valores personales se relacionan con los valores organizacionales, es importante definirlos (Rokeach, 1979). Según Bourne y Jenkins (2013), los valores organizacionales se dividen en cuatro grupos: propugnados, atribuidos, compartidos y aspiracionales. Los valores propugnados hacen referencia a los valores de los líderes de una organización, los valores atribuidos abarcan los valores que son percibidos como propios de la organización por los empleados, los valores colectivos se refieren a los valores comunes de sus miembros y los valores aspiracionales son los percibidos por los empleados que se deberían tener (2013).

Los valores de los líderes de una organización influyen de manera significativa en las acciones de los empleados y generan un impacto en la toma de decisiones de la organización (Wally & Baum, 1994). Pant y Lachman (1998) mencionaron que los valores de la alta dirección son los valores de la organización, ello en base a la referencia *tone at the top* (1998). Esta referencia afirmó que los valores de los altos directivos establecen la cultura y los valores organizacionales de una empresa. Ello debido a que la alta dirección considera sus valores personales para clasificar lo que es importante y, por lo tanto, las decisiones que se toman en nombre de la organización (Hambrick et al., 1984; Harris & Yetman, 2017).

Según Ariail (2020), los valores fundamentales de la profesión contable, descritos en los códigos de ética contables, podrían definirse como valores organizacionales aspiracionales. Ello en base a la idea de que todos los contadores aspiran alcanzar los valores fundamentales incluidos en los códigos de ética (2020). Rokeach propuso que los valores organizacionales e individuales se encuentran estrechamente vinculados. Él sostenía que los valores de una institución son, en gran medida, similares a los valores que se manifiestan a nivel individual. Esto implica que los valores institucionales influyen de manera significativa en la formación de los valores personales, los cuales, al igual que los institucionales, presentan una jerarquización interna (Rokeach, 1979). Para el presente trabajo, se tendrá en consideración que los valores organizacionales se ven reflejados en los valores personales de los líderes de la organización y que estos influirán, a su vez, en el proceso de toma de decisiones.

Teoría de la Agencia. Para el desarrollo de la presente investigación, es importante tener en cuenta la teoría de la agencia, cuyo origen se puede atribuir a los economistas y académicos Michael C. Jensen y William H. Meckling, quienes formularon y popularizaron la teoría a través de un artículo seminal publicado en 1976 titulado *Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure*, publicado en el Journal of Financial Economics y proporcionó una base teórica para comprender los problemas de la agencia en las relaciones entre propietarios y gerentes en las empresas.

Para efectos de la presente investigación, definiremos la teoría de la agencia, ya que esta nos permitirá analizar las relaciones y conflictos de intereses que existen en dos partes: el principal y el agente. De esta manera, al igual que Jensen y Meckling (1976), Bell et al. (2019), y Yermack (2019) en sus investigaciones *Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure*; *The determinants of workplace well-being and the effects of management practices*; y *Corporate governance and the role of the*

board of directors in firm performance; respectivamente, definiremos la teoría de la agencia como aquella que constituye un marco teórico empleado para examinar las relaciones y desafíos de intereses entre dos partes en una interacción económica: el principal y el agente. Estas situaciones surgen cuando una entidad (el principal) delega responsabilidades o autoridad a otra (el agente) para realizar acciones en su nombre. El enfoque principal de esta teoría reside en la mitigación de conflictos de intereses y en garantizar que el agente actúe en beneficio del principal, considerando la posible falta de alineación de objetivos. Problemas de agencia pueden originarse por asimetrías de información, incentivos contrapuestos y la dificultad de supervisar las acciones del agente. Para poder contrarrestar estos desafíos, se recurre a contratos, sistemas de incentivos y mecanismos de control. Este marco teórico halla aplicaciones en diversas áreas, incluyendo la economía, la gestión empresarial, la sociología y la teoría financiera.

2.3 Marco Conceptual

Para la elaboración del marco conceptual, resulta importante tener en cuenta los siguientes conceptos: (a) valores, (b) valores éticos, (c) competencias, (d) profesionales contables, (e) *Tone at the top* [Tono en la cima]. Los conceptos mencionados ayudan a esclarecer las bases teóricas, así como también nos proporcionan el marco necesario para analizar la influencia en el comportamiento y la toma de decisiones dentro del contexto profesional y organizacional. A continuación, se presenta a detalle las definiciones de cada uno de estos conceptos que mantienen relación directa con las variables de estudio.

Valores. De los primeros investigadores en definir los valores fue Spranger (1928), quien postuló que los valores se determinan en base a normas individuales y culturales. Los valores individuales se enfocan en asegurar la supervivencia, el estatus social y la influencia política, no obstante, estos valores no se desarrollan de manera aislada, sino que se

integran en la cultura a la que perteneces e interactúas. Spranger dividió los valores en seis categorías: (a) tipo teórico, las personas buscan la verdad. (b) valor de tipo económico, entendido como la utilidad de cada elemento en la vida. (c) valor social, este es el amor por las personas. (d) valor político, las personas se enfrentan con poder y adquieren liderazgo. (e) valor religioso, las personas buscan la unidad o la excelencia moral. (f) valor estético, las personas anhelan la armonía y la belleza (Spranger, 1928).

Sumado a ello Allport et al. (1960), definieron los valores como instigadores cognitivos o motivadores de comportamiento. Estos investigadores afirmaban que toda actividad que una persona ejerce está dirigida a la realización de sus valores. Los cuales postularon que los valores dirigen las acciones actuales y metas futuras en la vida. Allport et al. (1960) desarrollaron el instrumento de investigación denominado estudio de valores, diseñado para medir las preferencias de los seis tipos de valores presentados por Spranger (1928) (teórico, económico, social, político, religioso y estético) que incluyen patrones preferidos de vida, creencias y manera de pensar. Este estudio se popularizó entre los psicólogos de la época, dando paso al desarrollo de mayores investigaciones con herramientas de este tipo.

Valores Éticos. En el ámbito del estudio de los valores éticos, se destaca Rokeach (1968), quien describió los valores como una creencia fundamental y duradera que orienta las acciones y juicios a través de situaciones específicas, así como más allá de las metas inmediatas hacia los estados finales más importantes de la existencia (Rokeach, 1968). Rokeach (1973) afirmó que los valores son de naturaleza duradera, son creencias, pueden ser modos para alcanzar algo o metas, así como también pueden ser preferencias, y están ordenados por niveles de importancia (Rokeach, 1973).

La teoría de los valores éticos propuesta por Rokeach se basa en las siguientes suposiciones: (a) el número total de valores que una persona posee es relativamente limitado; (b) todas las personas en cualquier parte del mundo

comparten los mismos valores, aunque en diferentes grados; (c) los valores están organizados en sistemas jerárquicos; (d) los orígenes de los valores humanos pueden rastrearse hasta la cultura, la sociedad, sus instituciones y la personalidad; y (e) las repercusiones de los valores humanos se manifestarán prácticamente en todos los fenómenos que los científicos consideren dignos de investigación y comprensión (Rokeach, 1973).

Competencias. Según el Diccionario de la Real Academia Española, la palabra competencia puede definirse como “pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado” (2022). Asimismo, Butler (1978) describió las competencias como la capacidad de hacer algo bien que valga la pena; los conocimientos, habilidades, valores, actitudes necesarias para realizar correctamente una actividad importante para el éxito en la vida personal o profesional; la capacidad de cumplir o superar los estándares vigentes de adecuación para una actividad en particular. Sumado a lo anterior, Tooranloo y Azizi consideraron que las competencias poseen un enfoque de autorrealización cuya transgresión provoca emociones de vergüenza relacionadas con la sensación de ser inadecuado, en lugar de generar sentimientos de culpa por haber realizado acciones incorrectas (2018). Por su parte, Rokeach ejemplifica algunos valores de competencia en su instrumento de investigación (RVS): valentía, independiente, autocontrol, ambición, lógica, intelecto, limpieza e imaginación (1973). Tales valores de competencia son los que serán evaluados y vinculados a los valores contemplados dentro del código de ética aplicado en Perú.

Para el presente trabajo, se entenderá como competencia al conjunto integrado de conocimientos, habilidades, disposiciones y actitudes que están conectadas entre sí con el propósito de facilitar el desempeño significativo de actividades que se desarrollan en contextos novedosos y desafiantes. En resumen, la competencia implica la adquisición de conocimiento, la formación de una identidad competente y la capacidad de aplicar dicho conocimiento de

manera efectiva. Asimismo, se considera que la competencia no solo involucra la acumulación de saberes, sino también la capacidad de transferir esos saberes a situaciones complejas, lo que requiere un proceso continuo de reflexión, adaptación y mejora en función del entorno y los retos presentados.

Tone at the top. El concepto de Tone at the Top, o Tono en la parte superior, representa la cultura corporativa arraigada y fomentada por el liderazgo ejecutivo y los directivos de una organización (Bourne & Jenkins, 2013). Se ha erigido como un pilar fundamental en la ética empresarial, siendo reconocido como el elemento primordial para configurar la cultura organizacional que previene el fraude y otras conductas antiéticas que podrían perjudicar tanto a la empresa como a la sociedad en su conjunto (Schwartz et al., 2005). Originado en los Estados Unidos, este término fue acuñado por firmas de auditoría externa tras los notorios escándalos financieros de empresas como Enron y WorldCom. Su popularización se vio impulsada por la Ley Sarbanes-Oxley (SOX) de 2002, la cual enfatizó la responsabilidad de los altos ejecutivos en la creación y mantenimiento de una cultura empresarial basada en la ética y el cumplimiento normativo (Scharff, 2005).

La Ley Sarbanes-Oxley estableció la obligación de que directores y altos ejecutivos asumieran la responsabilidad directa sobre la cultura organizativa que promueven, debiendo adherirse a las mismas normativas que imponen a otros empleados (Scharff, 2005). Este concepto, parte integral del modelo de Control Interno - Marco Integrado 2013 de COSO, subraya la necesidad de que los líderes corporativos ejemplifiquen honestidad, integridad y una cultura empresarial ética. Según COSO, la alta dirección y el directorio deben establecer consistentemente una comprensión compartida de los valores y comportamientos esperados, lo cual influye significativamente en el ambiente de control, uno de los componentes cruciales del control interno (2013).

El *Tone at the Top* influye significativamente en el entorno de control organizacional, funcionando como un catalizador esencial que define cómo el directorio y la alta dirección, mediante sus directrices, acciones y comportamientos, promueven la integridad y los valores éticos en el sistema de control interno (COSO, 2013; Soltani, 2014). Este enfoque no solo exige que los líderes establezcan estándares éticos, sino que también sean consistentes en la práctica de estos valores, moldeando así la conducta deseada en todos los niveles de la organización y entre sus colaboradores y asociados (Pant & Lachman, 1998). Asimismo, debemos considerar que la efectividad de este liderazgo ético depende de su capacidad para generar confianza y compromiso en los empleados, quienes, al percibir la coherencia entre lo que se predica y lo que se practica, están más dispuestos a internalizar estos valores y a actuar conforme a ellos en sus decisiones cotidianas, lo que refuerza la cultura organizacional ética en su conjunto (Schilling & Kluge, 2009).

Profesionales Contables. Según Kevin Dancey, director ejecutivo de la Federación Internacional de Contadores (IFAC), en el mundo de los negocios los contadores elaboran los estados financieros para los inversionistas. También elaboran presupuestos y proyecciones, que brindan un análisis que permite a la gerencia utilizar recursos para maximizar la creación de valor y para que las juntas directivas cumplan con sus responsabilidades de supervisión de la gobernanza (2022). Existen diferentes tipos de contadores, algunos se desempeñan en empresas pequeñas, medianas o grande, otros realizan su labor en entidades gubernamentales. Entre sus funciones se encuentran brindar servicios y consultoría en la preparación de declaración de impuestos, entre otras funciones (IFAC, 2022). Los contadores públicos planifican, organizan, supervisan y dirigen la contabilidad general y de costos para personas naturales y jurídicas, tanto en el ámbito privado como público, incluyendo la certificación de estados

financieros para fines tributarios. También ofrecen servicios de evaluación, asesoría y consultoría en sistemas de contabilidad computarizada y control. Realizan auditorías financieras y tributarias, peritajes contables en procesos judiciales y certifican registros contables. Además, formulan valuaciones y tasaciones contables, ejercen la docencia contable y realizan investigaciones científicas en temas relacionados con la contabilidad (Jui & Wong, 2013)

2.4 Marco Normativo

Código de Ética. El código de ética es una de las herramientas más importantes para el desarrollo de la presente investigación, en particular, el código de ética aplicado al contador público peruano. La importancia de los códigos de ética radica en que “guían y dan forma al comportamiento de los miembros y les permiten resolver ambigüedades o cuestiones controvertidas relacionadas con la conducta ética” (Crebert et al., 2011), lo cual es importante ante situaciones en las que resulta complejo el emitir un juicio de si determinada acción está bien o mal. En efecto, los códigos de ética sirven como un marco de referencia para emitir juicios y acciones gracias a que en ella se encuentran plasmados una serie de “estándares bien fundamentados de cómo deben actuar los individuos o los profesionales [...]; se trata de la forma en que deben actuar, y es prescriptivo (normativo), no descriptivo” (Mintz & Morris, 2008).

Con esta idea en mente, dentro del mundo de la contabilidad, un manual de los valores aspiracionales de la profesión como lo es el código de ética resulta importante, ya que este presenta principalmente: un instrumento que prescribe comportamientos delineados de acuerdo con los principios contables, que se considera como la base de todos los demás estándares de conducta y desempeño profesional (Turpen & Witmer, 1997). De esta manera, el código de ética de contabilidad nos muestra Los estándares y comportamientos, junto con la ejecución de las funciones contables, deben alinearse con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA)

(Karaibrahimoglu et al., 2009). Cabe mencionar que estos estándares de conducta se muestran influenciados de gran manera por las actuaciones que implican ejercer la profesión, la legislación nacional y la expectativa que posee la sociedad (Mintz & Morris, 2008).

A partir de lo anterior, se puede concluir que los valores que se encuentran en el Código de Ética del Profesional Contable configuran la base de la conducta ética de los CPC (estos resultan en valores aspiracionales de la profesión) (Ariail, 2020). De esta manera, los valores fundamentales de la profesión contable vinculados a los diversos códigos de ética contable se pueden definir como los valores de la organización desde un punto de vista aspiracional (Ariail, 2020). Es decir, estos valores fundamentales representan aquellos valores a los que todos los contadores deben aspirar a adherirse con el fin de realizar un buen trabajo profesional (Ariail, 2020).

Código De Ética Del Contador Público Peruano. El Código de Ética del Contador Público Peruano, elaborado por la Junta de Decanos de los Colegios de Contadores Públicos del Perú, se fundamenta en las normas éticas internacionales emitidas por la IFAC y el Manual del Código Internacional de Ética para Contadores Profesionales emitidos por el IESBA. Este Código tiene como objetivo regular la conducta profesional y las interrelaciones de los contadores de acuerdo con estándares internacionales. Sus disposiciones son aplicables tanto a contadores que actúan de manera individual o asociada, ya sea en el ejercicio independiente o bajo relación de dependencia, sin importar la modalidad o retribución de su actividad, así como a aquellos que ocupan cargos directivos en los Colegios Departamentales y en la Junta de Decanos.

Para una mejor comprensión, es relevante tener en cuenta que los principios son normas e ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta (RAE, 2022). Además, se definen como las proposiciones iniciales o verdades básicas que sirven de fundamento para el estudio de las ciencias o

las artes (RAE, 2022). En el contexto de este trabajo, se entenderá el principio como una base de ideales, fundamentos, reglas y políticas que integran ideologías, doctrinas, teorías, ciencias y religiones, las cuales influyen en el comportamiento humano. A partir de esta definición, se puede inferir que los principios comprenden valores, aptitudes y formas de conducta.

Los principios fundamentales del Código son cinco: (a) Integridad, que exige al contador ser honesto y franco en todas sus relaciones profesionales y empresariales, así como abstenerse de participar en actividades contrarias a la ley; (b) Objetividad, que le obliga a mantener su juicio profesional libre de prejuicios, conflictos de intereses o influencias indebidas, garantizando que ninguna circunstancia afecte indebidamente su criterio; (c) Competencia y Diligencia Profesional, que demanda mantener un nivel adecuado de conocimientos y habilidades, actuando con diligencia, aplicando un juicio sólido, y supervisando a los profesionales bajo su mando, así como comunicar las limitaciones inherentes a los servicios prestados; (d) Confidencialidad, que impone el respeto a la información obtenida en las relaciones profesionales, evitando su divulgación sin autorización, incluso después de finalizar la relación profesional; y (e) Comportamiento Profesional, que exige al contador cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias, evitando cualquier conducta que desacredite la profesión, promoviendo sus servicios de manera honesta y sin hacer comparaciones despectivas con otros colegas.

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1 Tipo de Investigación

El presente trabajo sigue un enfoque cuantitativo, no obstante, se debe tener en cuenta que, al igual que la investigación de Ariail (2020), surge como una investigación cualitativa a la cual se aplica un instrumento (el RVS) que trata de alternativas a las cuales se les asignará un valor numérico. La presente investigación califica como un estudio transversal, el periodo a evaluar es el año 2024 (Yin, 1994). El trabajo por realizar es descriptivo y observacional, debido que se realizará una síntesis de la información recolectada a través del método de investigación elegido, para luego describir los resultados obtenidos (Higgs et al., 2009; Maxwell, 2013).

3.2 Diseño de la Investigación

En cuanto al diseño de la investigación, el presente trabajo se trata de una investigación no experimental, esto se debe a que, a diferencia de la experimental, no se construye situación alguna, sino que se trabaja sobre situaciones ya existentes. Es decir, este diseño de investigación consiste en observar los fenómenos o acontecimientos justo como se da en su contexto natural, para analizarlo posteriormente (Yin, 1994). El presente estudio es desarrollado en Perú, enfocándonos en sus diferentes regiones. Para ello, se ha utilizado como instrumento el formato de encuesta, el cual permite recopilar información de los participantes de una manera sistemática y estandarizada. Las encuestas permiten obtener información sobre preferencias, opiniones y características general de los encuestados (Creswell et al., 2018).

Entre las características principales de una encuesta, podemos encontrar las siguientes: la estandarización, las encuestas contienen preguntas y formatos elaborados específicamente para todos los participantes lo que permite comparar y analizar los datos recopilados; cuestionario, la encuesta mantiene una estructura en forma de cuestionario que contiene una

serie de preguntas definidas previamente, donde las preguntas pueden ser abiertas (opción de ingresar una respuesta) o cerradas (opción de respuesta específica). Recolección de datos, las encuestas pueden ser distribuidas a través de medios electrónicos o físicos, es decir, encuestas en papel entregadas y completadas físicamente; encuestas en línea, las cuales, son distribuidas y completadas a través de internet; las encuestas telefónicas, realizadas mediante llamadas telefónicas; encuestas cara a cara, realizadas mediante entrevistas personales; análisis de datos, de la información recopilada se puede identificar patrones, tendencias y relaciones. Esta etapa implica el uso de métodos estadísticos para interpretar los datos (Creswell et al., 2018).

La selección del instrumento de investigación favorece el desarrollo de la investigación en los siguientes aspectos, alcance de la investigación, ya que permite llegar a un mayor número de personas; eficiencia en el tiempo, se puede administrar y controlar la encuesta rápidamente a través de aplicaciones en línea; menor costo, existen opciones gratuitas para poder elaborar y distribuir encuestas en línea; el análisis estandarizado, la estructura de la encuesta permite realizar un análisis estadístico de los datos obtenidos (Creswell et al., 2018).

Si bien la encuesta brinda diversas ventajas, también se deben considerar las limitaciones que presenta, entre las cuales se encuentran el sesgo de respuesta y la tasa de respuestas. Con respecto a la primera limitación, se debe considerar que no todos los encuestados responde de manera honesta, así como las diversas interpretaciones que puede tener cada participante respecto a las preguntas contenidas en la encuesta. La segunda limitación se enfoca en la tasa de respuesta baja de las encuestas, lo cual depende del diseño y administración de la encuesta, y el tiempo dado para la recopilación de datos (Babbie, 2016).

El diseño de la encuesta está basado en la investigación de Rokeach, el cuestionario es presentado en el primer capítulo de la presente investigación. En primer lugar, se realizaron dos traducciones oficiales (ver apéndice B y C) al español de la versión original en inglés de la encuesta. Luego de ello, se realizó una tercera traducción, la cual buscaba sintetizar las dos traducciones previas y proponer una nueva traducción en base a nuevos criterios (apéndice D). Con las tres traducciones oficiales, el tercer traductor evaluó las coincidencias y diferencias, posteriormente seleccionó el término con el que quedaría cada valor, considerando el término con mayor semejanza o similitud.

Con la finalidad de verificar el entendimiento de las traducciones de los términos en español de la encuesta de Rokeach, se remitió dicha encuesta a veinte profesionales contables de diferentes rubros y edades. El objetivo fue que nos brinden una apreciación sobre los términos utilizados en la encuesta y su interpretación, así como la facilidad de llenado y entendimiento de la encuesta tomando en consideración la estructura presentada en google forms. De las opiniones recibidas, se identificó que el formato de encuesta de google no permitía aplicar un formato de ranking, el cual era necesario para brindarle un puesto a cada valor presentado en la encuesta. Es por ello por lo que se buscaron opciones de encuestas en línea que brinden la opción de preguntas en formato ranking. Es así como se seleccionó la plataforma QuestionPro. (ver Apéndice E).

La encuesta consta de diecinueve preguntas (ver apéndice E), las cuales son obligatorias y eliminatorias; es decir, si no cumple con los filtros o condiciones establecidas en las preguntas, la encuesta terminará y mostrará un mensaje de agradecimiento al participante. Los filtros que se han utilizado en la encuesta son los siguientes: el participante debe ser contador público colegiado del Perú y debe contar con personas a su cargo.

3.3 Población y Muestra

3.3.1 Descripción de la Población

La presente investigación seleccionó como sujeto de estudio a los profesionales contables pertenecientes a un Colegio Público de Contadores del Perú. El criterio de selección es que sea un Colegio de Contadores Públicos de un departamento cuyo PBI sea significativo a la economía del Perú. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, s.f), las regiones que presentan un mayor aporte de PBI son Lima y Arequipa, con un aporte de 396,527,469 y de 51,028,630 miles de soles, respectivamente. Por dicho motivo, las regiones consideradas principalmente para la presente investigación son Lima y Arequipa. No obstante, también se consideran las encuestas completadas por participantes de las demás regiones del país.

Para determinar la población, se tiene como base el informe del Colegio de Contadores Públicos de Lima (CCPL) publicado en noviembre del 2023, en el cual se indica que existe un total aproximado de 64,000 contadores colegiados en el Perú (Colegio de Contadores Públicos de Lima, 2023). Las principales razones por las cuales se elige Lima son: (a) Es el departamento que obtuvo el primer puesto en el índice de competitividad regional 2023, el cual la posiciona como el departamento más competitivo del país, obteniendo el primer puesto en los pilares de salud, laboral e infraestructura; así como el segundo puesto en entorno económico; y tercer lugar en educación (Instituto Peruano de Economía [IPE], 2023); además de ser el departamento con la mayor cantidad de contadores públicos, con un aproximado 9,770 miembros habilitados (Colegio de Contadores Públicos de Lima, 2023).

Como segundo departamento seleccionado se encuentra Arequipa. Esto se debe a que, según el índice de competitividad regional 2023, representa el cuarto departamento más competitivo del país, obteniendo el tercer puesto en los pilares de entorno económico, así como liderar en

infraestructura, salud y laboral; el cuarto puesto en educación y diecinueveavo en la gestión de las instituciones públicas (IPE, 2023). Es importante resaltar que Arequipa posee un total de 4,224 Contadores Públicos hábiles (Colegio de Contadores Públicos de Arequipa, 2024). Asimismo, se considerarán las demás regiones de Perú con la finalidad de obtener una muestra variada, que considere las opiniones de profesionales contables colegiados peruanos, con el fin de lograr mayor alcance y enriquecer los resultados de nuestra investigación.

3.3.2 Selección de la Muestra

La muestra está conformada por los profesionales contables colegiados de las regiones del Perú que ocupan cargos gerenciales. En este sentido, se considerará a los contadores públicos que tengan el nivel de socio o propietario de una empresa, o el nivel de controller, gerente o director financiero o profesionales que lideren un equipo y mantengan personal a su cargo (Ariail, 2020). Esta muestra será reorganizada a través de variables de control para obtener diversos resultados. Se tomará en cuenta el sexo, la edad, el departamento en el que se desempeña las actividades profesionales, la modalidad de trabajo, años ejerciendo la profesión, sector al que pertenece la entidad en la que labora, sector económico al que pertenece la entidad en la que labora y el cargo que desempeña.

Para el cálculo de la muestra, se consideró como población a los contadores públicos colegiados del Perú, que suman un total de 63,000 profesionales. Se aplicó una frecuencia hipotética del factor de resultado en la población (p) del 50%, con un nivel de confianza del 100% (absoluto +/-%) (d) de 5%, y un efecto de diseño (para encuestas en grupo-EDFF) de 1. El resultado del cálculo se presenta en la Tabla 2.

Tabla 2**Tamaño de la Muestra**

Tamaño de la muestra para la frecuencia en una población	
Tamaño de la población (para el factor de corrección de la población finita o fcp)(N):	63000
frecuencia % hipotética del factor del resultado en la población (p):	50%+/-5
Límites de confianza como % de 100(absoluto +/-%)(a):	5%
Efecto de diseño (para encuestas en grupo-EDFF):	1
Tamaño muestral (n) para Varios Niveles de Confianza	
IntervaloConfianza (%)	Tamaño de la muestra
95%	382
80%	164
90%	270
97%	468
99%	657
99.9%	1065
99.99%	1479
Ecuación	
Tamaño de la muestra $n = [EDFF * Np(1-p)] / [(d^2 / Z^2_{1-\alpha/2} * (N-1) + p*(1-p)]$	
Resultados de OpenEpi, versión 3, la calculadora de código abiertoSSPropor	
Imprimir desde el navegador con ctrl-P	
o seleccione el texto a copiar y pegar en otro programa	

Nota. Esta tabla es una imagen del cálculo obtenido de la página web OpenEpi.

Dicha selección se fundamenta principalmente en la teoría de los valores organizacionales, la cual afirma que los valores personales de los líderes de una organización tienen un impacto en la toma de decisiones de dicha organización (Wally & Baum, 1994). Sumado a ello, el concepto *Tone at the top* afirma que los valores de los líderes de la alta dirección también pueden ser calificados como los valores de la organización, ya que estos son los que deciden el rumbo que tomará la compañía, en base a los valores personales que consideren importantes (Pant & Lachman, 1998).

A partir de lo mencionado, el número de respuestas que se pretende obtener es de 382, con el propósito de lograr un intervalo de confianza del 95%. La muestra será tomada de manera aleatoria. Para ello, mediante redes sociales, foros, presentaciones y mensajes de correo electrónico, se solicitará a cada contador público que cumpla los requisitos mencionados en la muestra, que proceda a llenar la encuesta elaborada para la presente investigación.

3.4 Recolección de Datos

La recolección de datos proviene de las respuestas de la encuesta elaborada en función a la teoría de valores de Rokeach. En primer lugar, desde la plataforma QuestionPro, se precedió a generar un reporte consolidado de las respuestas obtenidas en formato Excel; dicho reporte nos muestra una tabla donde cada pregunta está ordenada por columnas junto a sus respectivas respuestas. Posteriormente, se elaboraron tablas considerando las variables de control identificadas en el capítulo anterior tales como edad, sexo, cargo, entre otras; las cuales se observan en el capítulo tres del presente trabajo de tesis.

3.5 Diseño de Instrumentos

La encuesta utilizada para el desarrollo de la investigación consta de cuatro secciones (ver apéndice E): (1) autorización y consentimiento informado del participante, en esta sección se informa al participante sobre el objetivo de la encuesta, se indica que los datos obtenidos serán utilizados para fines de investigación, para lo cual se solicita su conformidad. (2) Variables de control, la finalidad de esta sección es segmentar la respuesta de los participantes en función al sexo, edad, cargo, entre otros. (3) Clasificación de valores según nivel de importancia, esta sección está basada en la encuesta de valores de Rokeach, en la cual el participante categorizará según nivel de importancia los 18 valores terminales considerados por Rokeach con el fin de identificar la priorización de valores de cada encuestado. (4) Código de ética del contador público, en esta sección se muestran 2 casuísticas para evaluar el entendimiento del participante sobre los principios establecidos en el código de ética del contador público en el Perú.

El procedimiento para la realización de la tercera sección de la encuesta consta en primer lugar en que cada participante clasificará del 1 al 18, según el nivel de prioridad, a cada uno de los 18 valores instrumentales. Cabe resaltar

que el valor numérico asignado a cada valor instrumental será único, es decir, no se podrá repetir el nivel de prioridad asignado; por ejemplo, si un encuestado considera como prioridad 1 el valor de la honestidad, no le podrá asignar el valor 1 a ningún otro valor. De esta manera, los resultados se interpretarán como sigue: los 5 primeros valores serán considerados los valores “más importantes” para el individuo, mientras que los restantes serán considerados los “menos importantes” (Ariail, 2020). Dichos valores se pueden visualizar en el apéndice A de la presente investigación.

3.6 Procesamiento y Análisis de los Datos

Los datos que se obtendrán en este estudio serán a partir de las respuestas de la encuesta de Rokeach. En esta investigación, se procesará la información utilizando MS Excel, donde se recopilará, organizará y tabulará las respuestas de las encuestas con el fin de obtener conclusiones que contribuyan a este y otros trabajos relacionados. En primer lugar, se utilizarán las variables de control para organizar la data obtenida de la encuesta. Se clasificará para los encuestados según el departamento donde laboren, su sexo, edad, años de experiencia, cargo que desempeñan, entre otros. En segundo lugar, una vez se encuentre organizada la información, procederemos a analizar los resultados obtenidos con los filtros pertinentes para elaborar nuestras conclusiones de investigación; tales como el valor con más predominancia en cada departamento, el valor más priorizado según el sexo, la edad, la experiencia, entre otros.

Capítulo IV: Resultados y Discusión de Resultados

En el presente capítulo, se presenta los resultados obtenidos del presente estudio. Adicionalmente, se analizaron dichos resultados a partir de las encuestas recibidas. De un total de 383 encuestas enviadas, solamente 186 fueron completadas. Sin embargo, 127 encuestas representan el total de encuestas válidas.

Tabla 3

Resultados de la Encuesta de Rokeach por Variable de Control

	No	%		No	%
Edad			Modalidad de trabajo		
De 20-25 años	6	4.72%	Presencial	56	44.09%
De 26-30 años	17	13.39%	Hibrida	52	40.94%
De 31-40 años	27	21.26%	Virtual	19	14.96%
De 41 a 50 años	38	29.92%		127	100.00%
De 51 a 60 años	29	22.83%			
De 61 a más	10	7.87%	Años de experiencia		
127	100.00%		0-20 años	71	55.91%
			21-40 años	54	42.52%
Género			41 a más años	2	1.57%
Mujer	74	58.27%		127	100.00%
Hombre	53	41.73%			
127	100.00%		Sector		
			Sector privado	98	77.17%
Provincia			Sector público	21	16.54%
Lima	107	84.25%	Entidad sin fines de lucro	8	6.30%
Ancash	4	3.15%		127	100.00%
Cajamarca	3	2.36%			
Lambayeque	2	1.57%	Número de personas a cargo		
Puno	1	0.79%	De 1 a 5 personas	79	62.20%
Piura	1	0.79%	De 6 a 10 personas	20	15.75%
Arequipa	7	5.51%	De 11 a 20 personas	15	11.81%
La libertad	1	0.79%	De 21 a más	13	10.24%
Callao	1	0.79%		127	100.00%
127	100.00%				

Las respuestas obtenidas a través de las variables de control son sustentadas en la Tabla 1. Los resultados muestran que el 58.73% de los encuestados son mujeres, el 30.16% pertenece al rango de edad de 41 a 50 años, el 84.13% de los encuestados pertenecen al departamento de Lima, el 43.65% de los encuestados desempeña su labor en la modalidad presencial, 55.56% cuenta con experiencia laboral entre los 0 a 20 años. El 77.78% pertenece al sector privado, y el 62.70% tienen a su cargo entre 1 a 5 personas.

4.1 Valores Éticos Personales de los Contadores Líderes

La priorización de los valores obtenidos de la encuesta se puede visualizar en la Tabla 4. En dicha tabla, se presenta el ranking de los valores instrumentales de los contadores públicos del Perú que tienen personal a cargo. Al analizar dicha tabla, se puede comprobar que el orden de la composición del Ranking de los valores se obtuvo calculando la mediana (Me) para el puesto que se le había asignado a cada valor. Como resultado, se evidencia que el valor instrumental más importante es la honestidad con una mediana de 2.00, y el valor instrumental menos importante es amoroso con una mediana de 16.00.

4.1.1 Variables de Control

Como se mencionó anteriormente, los participantes de la encuesta proporcionaron información detallada sobre una serie de atributos clave. Estos incluían su sexo, edad, departamento en el que realizan sus actividades profesionales, modalidad de trabajo, cantidad de años ejerciendo la profesión, sector al que pertenece la entidad en la que laboran, el cargo que desempeñan, así como el número de personas que tienen a su cargo. Esta información resulta esencial para el análisis, ya que permite identificar de manera precisa a la población de estudio y entender cómo estos factores influyen en los resultados obtenidos.

Tabla 4*Resultado de Ranking de Valores de los Encuestados*

Ranking	Valores	Mediana
1	Honesto (sincero, honrado)	2.00
2	Responsable (fiable, confiable)	3.00
3	Capaz (competente, eficiente)	5.00
4	Razonable (coherente, congruente)	7.00
5	Tolerante (de mentalidad abierta)	8.00
6	Educado (cortés, de buenos modales)	8.00
7	Con autocontrol (moderado, auto disciplinado)	8.00
8	Servicial (que trabaja por el bienestar de los demás)	9.00
9	Intelectual (inteligente, reflexivo)	9.00
10	Ambicioso (trabajador, con aspiraciones)	10.00
11	Imaginativo (intrépido, creativo)	10.00
12	Limpio (arreglado, prolijo)	11.00
13	Valiente (defensor de sus creencias)	11.00
14	Independiente (autónomo, autosuficiente)	11.00
15	Indulgente (dispuesto a perdonar a los demás)	13.00
16	Obediente (responsable, respetuoso)	13.00
17	Alegre (despreocupado, jubiloso)	14.00
18	Amoroso (afectuoso, sensible)	16.00

Nota. Esta tabla muestra la lista desde los valores que tienen mayor prioridad hasta los de menor prioridad del total de encuestados.

4.1.2 Género

Diversos estudios han identificado diferencias significativas en la priorización de valores entre hombres y mujeres. Por ejemplo, Schwartz (1992) y Eagly y Wood (2016) han demostrado que los valores tienden a variar según el género debido a factores biológicos y socioculturales. Investigaciones más recientes, como las de Giacomino y Eaton (2023), encontraron que los hombres tienden a dar mayor importancia a valores como la valentía, el autocontrol y la creatividad, mientras que las mujeres priorizan valores relacionados con la independencia, el apoyo social y el amor, entendido como

afecto y sensibilidad. Por otro lado, estudios realizados por Adams y Funk (2012) confirmaron que, en el contexto profesional, los hombres suelen valorar más la lógica y la resolución de problemas, mientras que las mujeres otorgan mayor relevancia a la empatía y la cooperación.

A pesar de estas tendencias observadas en la literatura, los hallazgos de la presente investigación, mostrados en la Tabla 5, indican que el género no influye significativamente en la elección de valores de los encuestados en el ámbito contable. Tanto hombres como mujeres priorizan los valores de honestidad (asociada con la fiabilidad y la confianza) y responsabilidad (relacionada con la sinceridad y la honradez) de manera similar. Sin embargo, al analizar los valores considerados de menor importancia, sí se identificaron diferencias de género. Los resultados mostraron que los hombres tienden a valorar menos la alegría, la obediencia y el afecto, mientras que las mujeres seleccionaron la indulgencia y el amor como los valores de menor relevancia. Estos hallazgos sugieren que, si bien los valores principales pueden ser similares entre géneros, las diferencias sutiles en la valoración de otros aspectos reflejan variaciones en las prioridades emocionales y sociales.

Tabla 5

Priorización de Valores según Género

Valor	Mediana	
	Hombre	Mujer
Prioritarios-		
Responsable	3.00	2.00
Honesto	2.00	3.00
Menos Prioritarios-		
Indulgente	12.00	13.50
Alegre	14.00	13.00
Obediente	14.00	12.00
Amoroso	15.00	16.00

Nota. Esta tabla muestra los valores de mayor y menor prioridad en base al sexo femenino y masculino.

4.1.3 Edad

Los encuestados fueron agrupados en los siguientes rangos de edad: de 20 a 25 años, de 26 a 30 años, de 31 a 40 años, de 41 a 50 años, de 51 a 60 años, y de 61 años en adelante. Los resultados de la encuesta revelaron que las prioridades de valores varían notablemente según la edad de los participantes. Los encuestados más jóvenes, de 20 a 25 años, valoraron casi de igual manera el ser capaz y ser responsable, lo cual es consistente con la teoría de valores de Schwartz (1992), que sugiere que las personas en etapas tempranas de su vida tienden a priorizar la competencia personal y el desarrollo de habilidades para establecerse en la vida adulta. Esta tendencia también fue observada en investigaciones recientes como la de Smith y Roberts (2021), quienes identificaron que los jóvenes de esta edad a menudo valoran el crecimiento personal y la responsabilidad como elementos fundamentales para su progreso profesional.

En el grupo de edad de 26 a 30 años, la ambición surgió como uno de los valores más importantes, en línea con los estudios de Twenge (2010), quien destacó que la generación millennial, que compone una gran parte de este grupo etario, tiende a dar prioridad a logros personales y aspiraciones de éxito como principios fundamentales en su vida cotidiana. Twenge argumenta que esta generación ha sido moldeada por un entorno cultural que enfatiza el desarrollo personal y el éxito individual, lo cual explica su inclinación hacia la ambición (2010).

Los participantes de entre 31 y 60 años mostraron una clara tendencia a priorizar los valores de honestidad y responsabilidad. Este hallazgo es coherente con las investigaciones de Schwartz (2012), que han demostrado que a medida que las personas maduran, tienden a valorar más los principios que promueven la estabilidad y la cooperación social. Estudios recientes de Gellert y Schalk (2012) también encontraron que los adultos en esta franja etaria suelen centrarse en valores que fortalecen las relaciones

interpersonales y el sentido de comunidad, dado que en estas etapas de la vida las responsabilidades profesionales y familiares cobran mayor relevancia.

Para el grupo de 61 años y más, el valor de ser capaz se identificó como el más prioritario en su vida diaria. Este resultado se puede interpretar a través de la teoría del cambio cultural de Inglehart (2018), que sostiene que las generaciones mayores, habiendo vivido períodos de inestabilidad, tienden a dar mayor relevancia a valores que aseguren la autosuficiencia y la eficacia personal. Investigaciones contemporáneas de Hedge et al. (2006) apoyan esta perspectiva al señalar que, en la vejez, la autonomía y la capacidad de contribuir de forma independiente a la sociedad adquieren una importancia central.

Finalmente, el hecho de que la obediencia haya sido considerada de menor relevancia por todos los grupos etarios puede estar vinculado a la evolución de los valores sociales descrita tanto por Hofstede (2001) como por Rokeach (1979). Estos autores identificaron una tendencia creciente hacia la autoexpresión y la independencia en lugar de la conformidad, a medida que los individuos avanzan en su desarrollo personal, lo cual concuerda con los hallazgos de esta investigación.

Tabla 6*Priorización de Valores según Edad*

Valor	Mediana					
	De 20 a 25 años	De 26-30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 50 años	De 51 a 60 años	De 61 a más
Prioritarios-						
Responsable (fiable, confiable)	2.00	5.00	3.00	2.00	2.00	8.00
Capaz (competente, eficiente)	3.50	5.00	6.00	4.00	6.00	3.50
Ambicioso (trabajador, con aspiraciones)	12.50	4.00	12.00	9.50	10.00	8.00
Honesto (sincero, honrado)	5.50	7.00	4.00	2.00	1.00	1.00
Menos prioritarios-						
Alegre (despreocupado, jubiloso)	13.00	12.00	14.00	14.00	14.00	12.50
Amoroso (afectuoso, sensible)	17.00	15.00	15.00	15.50	14.00	17.00
Obediente (responsable, respetuoso)	9.50	12.00	11.00	14.00	13.00	15.50
Indulgente (dispuesto a perdonar a los demás)	11.00	12.00	14.00	13.00	13.00	11.00

Nota. Esta tabla muestra los valores de mayor y menor prioridad en base a la edad de los encuestados.

4.1.4 Departamento

El análisis de las encuestas segmentadas por departamentos del Perú revela que los encuestados de Lima y Arequipa presentan una fuerte preferencia por los valores de honestidad y responsabilidad, considerándolos como los más relevantes en su vida diaria. En otras regiones del Perú, si bien la honestidad se mantiene como el valor más importante, se observa una variación en la elección del segundo valor prioritario, que en este caso es la capacidad. En relación con los valores menos apreciados, los participantes de Lima y Arequipa coinciden en clasificar "ser amoroso" como uno de los menos relevantes, mientras que en las demás regiones el valor de la obediencia se percibe como el menos significativo.

Estos resultados, que subrayan la preferencia por la honestidad y la responsabilidad en Lima y Arequipa, están alineados con las teorías de Schwartz (2012) y Hofstede (2010), quienes sostienen que en sociedades urbanizadas y con mayor desarrollo económico, se da prioridad a valores individualistas como la honestidad y la responsabilidad personal. Investigaciones recientes como las de Gómez y Fernández (2021) sugieren que, en entornos urbanos, el progreso económico y la independencia profesional fortalecen la valoración de la integridad personal y la autonomía en la toma de decisiones, lo cual se manifiesta claramente en Lima y Arequipa.

En contraste, en las regiones menos urbanizadas del Perú, aunque la honestidad sigue siendo el valor más importante, el valor de la capacidad ocupa el segundo lugar. Este patrón puede relacionarse con las teorías de desarrollo de Schwartz (2020), quien argumentó que en contextos más tradicionales o con desafíos económicos, las personas tienden a priorizar valores que promuevan la superación y la adaptación, como la capacidad y el esfuerzo personal. Además, estudios recientes de Maldonado et al. (2021) han encontrado que, en estas regiones, la lucha por mejorar las condiciones de

vida influye en la priorización de valores que fomenten la autosuficiencia y el progreso.

Por otro lado, el hecho de que "*ser amoroso*" sea clasificado como uno de los valores menos importantes en Lima y Arequipa puede reflejar una orientación hacia la independencia y el logro personal en áreas urbanas, un hallazgo consistente con las observaciones de Triandis (2005) y estudios contemporáneos como los de Moon et al. (2018), que señalaron una menor valoración de los valores afectivos en entornos enfocados en la competencia y el éxito individual. En contraste, la menor relevancia de la obediencia en las regiones rurales podría estar alineada con la teoría del colectivismo, que propone que, en comunidades más cohesionadas, el enfoque está más orientado hacia la cooperación y la supervivencia grupal que hacia la conformidad y la obediencia.

4.1.5 Modalidad de Trabajo

Los resultados de la encuesta muestran que los valores de honestidad y responsabilidad son prioritarios tanto en modalidades de trabajo home office como presencial. Estos resultados se alinean con las teorías de Hofstede (2001) y Schwartz (1992), quienes afirman que algunos valores fundamentales, como la honestidad y la responsabilidad, llevan consigo una importancia universal independiente del contexto laboral. Investigaciones más recientes, como las de Suh y Lee (2018) y Wang y Netemeyer (2020), confirman que estos valores son fundamentales para el rendimiento laboral y la cohesión organizacional, independientemente del entorno en el que se desarrollen.

Sin embargo, existen investigaciones que sugieren que el entorno de trabajo puede influir en la percepción y prioridad de ciertos valores (Harrison & Klein, 2007; Judge & Bono, 2001). Harrison y Klein (2007) señalan que características del entorno de trabajo, como la autonomía en el home office,

Tabla 7*Priorización de Valores según Departamento*

Valor	Mediana		
	Lima	Arequipa	Otros departamentos
Ambicioso (trabajador, con aspiraciones)	9.00	8.00	11
Tolerante (de mentalidad abierta)	8.00	7.00	8
Capaz (competente, eficiente)	5.00	8.00	4
Alegre (despreocupado, jubiloso)	14.00	15.00	11
Limpio (arreglado, prolijo)	12.00	7.00	7
Valiente (defensor de sus creencias)	11.00	12.00	8
Indulgente (dispuesto a perdonar a los demás)	13.00	10.00	11
Servicial (que trabaja por el bienestar de los demás)	9.00	10.00	8
Honesto (sincero, honrado)	3.00	1.00	1
Imaginativo (intrépido, creativo)	11.00	10.00	8
Independiente (autónomo, autosuficiente)	11.00	11.00	12
Intelectual (inteligente, reflexivo)	9.00	8.00	9
Razonable (coherente, congruente)	7.00	6.00	11
Amoroso (afectuoso, sensible)	16.00	17.00	12
Obediente (responsable, respetuoso)	13.00	14.00	13
Educado (cortés, de buenos modales)	8.00	9.00	8
Responsable (fiable, confiable)	2.00	2.00	11
Con autocontrol (moderado, auto disciplinado)	7.00	9.00	12

Nota. Esta tabla muestra el ranking de valores en base al Departamento al que pertenece el encuestado.

pueden influir en la percepción de valores relacionados con la colaboración y el soporte emocional. Asimismo, estudios recientes de Uhl-Bien et al. (2020) y Spreitzer et al. (2019) refuerzan esta idea, al señalar que el teletrabajo puede

generar cambios significativos en la cultura organizacional, afectando la importancia de valores como la confianza, la autonomía y el sentido de pertenencia. De esta forma, la falta de variación en la priorización de los valores entre las modalidades de trabajo puede ser un fenómeno más complejo, el cual debe ser analizado en conjunto con otros factores contextuales.

Tabla 8

Priorización de Valores según Modalidad de Trabajo

Valor	Mediana		
	Presencial	Híbrida	Virtual
Ambicioso (trabajador, con aspiraciones)	9.00	11.00	6.00
Tolerante (de mentalidad abierta)	7.00	8.00	10.00
Capaz (competente, eficiente)	5.00	6.00	6.00
Alegre (despreocupado, jubiloso)	13.50	14.00	13.00
Limpio (arreglado, prolijo)	12.00	10.50	12.00
Valiente (defensor de sus creencias)	10.50	11.00	11.00
Indulgente (dispuesto a perdonar a los demás)	13.00	14.00	12.00
Servicial (que trabaja por el bienestar de los demás)	8.00	9.00	9.00
Honesto (sincero, honrado)	2.00	2.50	4.00
Imaginativo (intrépido, creativo)	10.00	10.50	10.00
Independiente (autónomo, autosuficiente)	11.50	10.50	11.00
Intelectual (inteligente, reflexivo)	9.00	9.00	8.00
Razonable (coherente, congruente)	7.00	8.00	9.00
Amoroso (afectuoso, sensible)	16.00	16.00	13.00
Obediente (responsable, respetuoso)	13.00	14.00	11.00
Educado (cortés, de buenos modales)	8.00	7.00	8.00
Responsable (fiable, confiable)	3.00	2.00	3.00
Con autocontrol (moderado, auto disciplinado)	9.00	6.00	8.00

Nota. Esta tabla muestra el ranking de valores en base a la modalidad de trabajo a través de la cual el encuestado desempeña sus labores profesionales.

4.1.6 Años de Experiencia

Al considerar la variable de control de años de experiencia como contador público colegiado en Perú, se identificó que los profesionales entre 0 a 40 años de experiencia priorizan los valores de responsabilidad y honestidad. En contraste, aquellos con más de 40 años de experiencia otorgan mayor importancia a los valores de capacidad e intelecto. Respecto a la selección del valor menos importante, independientemente de los años de experiencia, los encuestados consideran el valor de "ser amoroso" como el menos prioritario.

Estos resultados son consistentes con las teorías de Schwartz (1992) y Super (1980), quienes sostienen que a medida que los profesionales avanzan en su carrera, sus prioridades de valores pueden cambiar. Estos autores afirman que, en las etapas iniciales del desarrollo profesional, los individuos se enfocan en formar una base ética y confiable, para posteriormente centrarse en el desarrollo y la aplicación de capacidades intelectuales más avanzadas. Estudios recientes como el de Lyons et al. (2015) respaldan estas afirmaciones, sugiriendo que a medida que los profesionales adquieren experiencia, sus valores evolucionan hacia un enfoque más estratégico y orientado al rendimiento.

En contraste, estos hallazgos difieren de las teorías de McClelland (1961) y Rokeach (1973). Ambos autores afirman que los valores fundamentales, como la honestidad y la responsabilidad, tienden a permanecer constantes a lo largo de la vida profesional, o que la búsqueda de logros y capacidades intelectuales es igualmente importante en todas las etapas de la carrera. Sin embargo, investigaciones recientes de Dobrow et al. (2015) cuestionan esta perspectiva al evidenciar que los valores pueden transformarse significativamente con el tiempo y la experiencia laboral, adaptándose a las nuevas demandas y expectativas profesionales.

Respecto a la selección del valor menos importante, este resultado puede entenderse a la luz de la teoría de Maslow (1943). Según esta teoría, las principales necesidades del ser humano pueden ser jerarquizada en una pirámide. Maslow afirma que, cuando un individuo se encuentra satisfecho en sus necesidades básicas de supervivencia y seguridad, tiende a priorizar los valores que fomentan el éxito personal como la autorrealización y el reconocimiento social. En estudios recientes, como el de Tay y Diener (2019), se confirma que, a medida que se alcanzan mayores niveles de satisfacción de las necesidades, los valores afectivos como el amor y la alegría pierden jerarquía y terminan en segundo plano de importancia.

Tabla 9

Priorización de Valores según Años de Experiencia

Valor	Mediana		
	0-20 años	21-40 años	41 a más años
Prioritarios-			
Responsable (fiable, confiable)	2.00	3.00	6.00
Honesto (sincero, honrado)	4.00	1.00	7.50
Capaz (competente, eficiente)	6.00	4.50	2.50
Intelectual (inteligente, reflexivo)	8.00	9.00	3.00
Menos prioritarios-			
Indulgente (dispuesto a perdonar a los demás)	13.00	13.00	13.50
Amoroso (afectuoso, sensible)	16.00	15.50	16.50
Obediente (responsable, respetuoso)	12.00	14.00	14.00
Alegre (despreocupado, jubiloso)	13.00	14.00	15.00

Nota. Esta tabla muestra el ranking de valores en base a los años de experiencia profesional que posee el encuestado.

4.1.7 Sector

En la investigación realizada se encontró que, independientemente del sector al que pertenecen los encuestados (público, privado o entidades sin fines de lucro), todos coinciden en priorizar la honestidad y la responsabilidad en su vida diaria. Estudios más recientes, como los de Sortheix y Schwartz (2017), también han confirmado que estos valores éticos son considerados esenciales en diversos entornos laborales, lo que refuerza su relevancia en el contexto peruano. Asimismo, Lee et al. (2020) destacaron la importancia de la honestidad y la integridad en la toma de decisiones éticas dentro de las organizaciones, independientemente del sector.

Sin embargo, investigaciones anteriores han mostrado variaciones en las prioridades de valores según el sector. Taylor y Westover (2011) señalaron que el sector público tiende a enfatizar valores como la transparencia y la responsabilidad pública, mientras que el sector privado a menudo prioriza la eficiencia y la innovación. Las organizaciones sin fines de lucro, por su parte, suelen valorar más la compasión y el altruismo, una perspectiva respaldada por el trabajo de Brieger et al. (2021). La uniformidad observada en los resultados de esta encuesta podría indicar una convergencia de valores entre los sectores, posiblemente debido a la influencia de un código ético compartido o una mayor interacción entre sectores, como lo sugiere la teoría de institucionalización de valores de Meyer y Rowan (1977) y estudios recientes de Scott y Meyer (2020). Sin embargo, esta variable requiere un análisis más detallado en diversos escenarios y regiones del país para formular una postura fundamentada.

Finalmente, la baja prioridad otorgada al valor "ser amoroso" en todos los sectores podría reflejar una tendencia hacia la profesionalización y el enfoque en la eficiencia, en lugar de en los valores interpersonales. Este hallazgo es congruente con las observaciones de Hofstede (2001), quien argumentó que, en culturas orientadas hacia el logro y la competencia, como

Tabla 10*Priorización de Valores según Sector*

Valor	Mediana		
	Sector Privado	Sector Público	Entidad Sin Fines De Lucro
Ambicioso (trabajador, con aspiraciones)	9.00	12.00	9.50
Tolerante (de mentalidad abierta)	8.00	7.00	6.50
Capaz (competente, eficiente)	5.00	6.00	5.50
Alegre (despreocupado, jubiloso)	14.00	13.00	12.50
Limpio (arreglado, prolijo)	12.00	10.00	10.00
Valiente (defensor de sus creencias)	11.00	8.00	9.00
Indulgente (dispuesto a perdonar a los demás)	13.00	12.00	13.50
Servicial (que trabaja por el bienestar de los demás)	8.00	9.00	10.50
Honesto (sincero, honrado)	3.00	1.00	1.00
Imaginativo (intrépido, creativo)	10.00	10.00	13.00
Independiente (autónomo, autosuficiente)	11.00	12.00	8.50
Intelectual (inteligente, reflexivo)	9.00	9.00	7.50
Razonable (coherente, congruente)	7.00	11.00	6.00
Amoroso (afectuoso, sensible)	15.50	15.00	16.50
Obediente (responsable, respetuoso)	13.00	12.00	15.00
Educado (cortés, de buenos modales)	8.00	8.00	8.00
Responsable (fiable, confiable)	3.00	2.00	2.00
Con autocontrol (moderado, auto disciplinado)	7.50	8.00	5.00

Nota. Esta tabla muestra el ranking de valores en base al sector de la entidad en la que labora el encuestado.

podría ser el entorno laboral peruano, los valores relacionados con el afecto personal tienden a ser menos valorados. Estudios recientes de Fischer y Boer (2021) refuerzan esta idea, al mostrar que las sociedades orientadas hacia el éxito económico tienden a priorizar valores de rendimiento sobre los

interpersonales. Al mismo tiempo, Welzel (2013) sugirió que, en sociedades en vías de desarrollo económico, los valores que promueven la estabilidad y la seguridad, como la responsabilidad y la honestidad, ganan mayor importancia, desplazando otros valores más relacionados con las relaciones interpersonales. Estos hallazgos subrayan la necesidad de evaluar la influencia de las dinámicas organizacionales y culturales en la jerarquía de valores dentro del ámbito profesional.

4.1.8 Número de Personas a Cargo

Tomando en consideración la variable de personas a cargo, los resultados revelan que los contadores públicos colegiados priorizan la honestidad y la responsabilidad en su vida profesional, independientemente del número de personas bajo su supervisión. Schwartz (1992) argumenta que estos valores universales son fundamentales en contextos profesionales que demandan altos niveles de confianza y fiabilidad, como en la contabilidad. Investigaciones recientes, como las de Schwartz y Ciecuch (2022), respaldan esta perspectiva, destacando que la honestidad y la responsabilidad mantienen su importancia en profesiones orientadas hacia la transparencia y la ética. Asimismo, Lee y Hwang (2019) señalan que, en roles de liderazgo, la integridad y la responsabilidad siguen siendo valores esenciales, lo que explica la uniformidad en la preferencia de estos valores en los profesionales contables encuestados.

En cuanto a la baja prioridad otorgada al valor “ser amoroso” en todos los grupos, esta tendencia puede interpretarse de diferentes maneras. Hofstede (2001) señaló que, en culturas orientadas al logro y la competencia, como la profesión contable, los valores relacionados con la eficiencia y el rendimiento suelen ser más valorados que aquellos centrados en las relaciones interpersonales. Estudios recientes de Minkov y Hofstede (2022) refuerzan esta idea, evidenciando que los profesionales en entornos competitivos tienden a priorizar valores racionales sobre afectivos. Además,

Welzel (2013) sugiere que, en sociedades en proceso de desarrollo económico, los valores orientados a la estabilidad y la seguridad ocupan un lugar predominante, relegando aquellos relacionados con el afecto y las relaciones personales a un segundo plano.

Desde otra perspectiva, la teoría de la inteligencia emocional de Goleman (1995) enfatiza que los valores interpersonales, como la empatía y la amabilidad, son cruciales para un buen liderazgo. De acuerdo con estudios recientes de Ashkanasy y Daus (2019), la falta de prioridad en valores como "ser amoroso" puede indicar una necesidad de fortalecer las competencias emocionales dentro de las organizaciones. En el contexto peruano, los contadores públicos colegiados podrían enfrentar un reto importante si no equilibran adecuadamente sus valores éticos, profesionales y afectivos, pero podrían beneficiarse significativamente al desarrollar un enfoque más integral en sus prácticas laborales que incluya la inteligencia emocional.



Tabla 11*Priorización de Valores según Número de Personas a Cargo*

Valor	Mediana			
	de 1 a 5 personas	de 6 a 10 personas	de 11 a 20 personas	de 21 a más
Prioritarios-				
Honesto (sincero, honrado)	3.00	1.00	5.00	2.00
Responsable (fiable, confiable)	3.00	2.00	3.00	2.00
Menos prioritarios-				
Alegre (despreocupado, jubiloso)	14.00	12.00	15.00	14.00
Amoroso (afectuoso, sensible)	15.00	16.00	17.00	17.00
Obediente (responsable, respetuoso)	12.00	14.50	15.00	16.00

Nota. Esta tabla muestra el ranking de valores en base a el número de personas a cargo con las que cuenta el encuestado

4.2 Congruencia de los Valores Éticos Personales de los Contadores y los Valores Éticos del Código de Ética

En la presente sección, se realiza una comparación entre los valores más destacados por los contadores públicos colegiados del Perú, según la encuesta realizada, y los principios establecidos en el Código de Ética del Contador Público peruano. Los seis valores más destacados por los profesionales contables comprenden: honestidad, responsabilidad, capacidad, razonabilidad, tolerancia y educación. Estos valores reflejan las expectativas éticas y morales que guían la conducta profesional de los contadores públicos (Ariail, 2020), y están en sintonía con los principios del Código de Ética: integridad, objetividad, competencia y diligencia, confidencialidad y comportamiento profesional.

4.2.1 Honestidad e Integridad

Uno de los valores más destacados en la investigación es la honestidad, definida como sinceridad y honradez. Este valor coincide con el principio de integridad en el Código de Ética, que exige que el contador público actúe de manera franca y honesta en todas sus relaciones profesionales (JDCCP, 2024). La integridad también implica justicia en el trato y la obligación de no participar en actos contrarios a la ley, lo cual refuerza la importancia de la honestidad como fundamento de la ética profesional (Armstrong, 2006; Mintz & Morris, 2017). Ambos conceptos se alinean en su rechazo a la deshonestidad y en la promoción de la sinceridad como pilar central del comportamiento profesional.

4.2.2 Responsabilidad y Competencia y Diligencia

El valor de la responsabilidad, asociado con ser fiable y confiable, tiene una relación directa con el principio de competencia y diligencia del Código de Ética. Este principio exige que el contador público actúe con el nivel de conocimiento y habilidades necesarias para garantizar un servicio competente (JDCCP, 2024). La responsabilidad, en este sentido, no solo implica cumplir

con las expectativas del cliente, sino también realizar el trabajo con esmero, puntualidad y apego a las normativas profesionales (Shaub, 2005). Es de este modo que, tanto la responsabilidad como la competencia y diligencia destacan la importancia de ser confiable y profesional en el desempeño de las tareas contables.

4.2.3 Capacidad y Competencia y Diligencia

La capacidad, entendida como competencia y eficiencia, guarda relación con el principio de competencia y diligencia profesional del Código de Ética. Este principio requiere que los contadores mantengan un nivel adecuado de conocimiento y aptitud profesional para prestar sus servicios de manera eficiente (JDCCP, 2024). Ambos términos reflejan la necesidad de aprendizaje continuo y crecimiento profesional, dado que la capacidad y la competencia son esenciales para asegurar que los contadores ejerzan sus funciones de manera adecuada, eficiente y acorde con los estándares de la profesión.

4.2.4 Razonabilidad y Objetividad

La razonabilidad, que implica coherencia y congruencia en la toma de decisiones, evidencia una conexión con el principio de objetividad. La objetividad demanda que los contadores mantengan su juicio profesional libre de sesgos, malas influencias, y/o conflictos de interés (JDCCP, 2024). En cuanto a la razonabilidad, referente al sentido de actuar con lógica y justicia, resulta necesaria en la toma de decisiones profesionales imparciales y congruentes (Beatty & Jones, 2018). Tanto la razonabilidad como la objetividad buscan asegurar que los contadores actúen con imparcialidad y basen sus juicios en hechos y principios sólidos (Jones & George, 2010).

4.2.5 Tolerancia y Comportamiento Profesional

La tolerancia, definida como la mentalidad abierta y la disposición a aceptar diferentes perspectivas, se relaciona con el principio de comportamiento profesional. Este principio obliga a los contadores a actuar con respeto hacia colegas y clientes, promoviendo una conducta que preserve

la buena reputación de la profesión (JDCCP, 2024). La tolerancia, como un valor, fomenta la apertura a nuevas ideas y enfoques, lo que es crucial para la interacción ética y respetuosa en entornos profesionales diversos (Heifetz & Linsky, 2002; Page, 2007). Ambos conceptos destacan la importancia del respeto mutuo y la conducta intachable en las relaciones profesionales.

4.2.6 Educación y Comportamiento Profesional

El valor de ser educado, vinculado con la cortesía y los buenos modales, se asocia igualmente con el principio de comportamiento profesional. Este principio subraya la importancia de que los contadores mantengan una conducta adecuada y respetuosa en su trato con otros (JDCCP, 2024). Ser educado no solo implica la formalidad y cortesía en las interacciones diarias, sino también actuar de manera que se eviten conductas que puedan desacreditar a la profesión. Estudios recientes de Chugh & Bazerman (2021) enfatizan la importancia de la inteligencia social y emocional en el desempeño profesional, destacando que estas habilidades, que incluyen la empatía y la cortesía, son fundamentales para construir relaciones sólidas y navegar con éxito en entornos laborales complejos. La cortesía y el comportamiento profesional se alinean en la promoción de un entorno laboral armonioso y respetuoso (Goleman, 2006).

Conclusiones

a) En función a los resultados obtenidos se identificó que los profesionales contables colegiados del Perú que ocupan cargos gerenciales brindan mayor prioridad a los valores éticos de honestidad, responsabilidad, capacidad, razonabilidad, tolerancia, educación y autocontrol. Asimismo, se obtuvo como resultado que los valores éticos de menor relevancia son limpieza, valentía, independencia, indulgencia, obediencia, alegría y amor. Cabe señalar que la selección de estos valores varía según el sexo, los años de experiencia, la ubicación demográfica, la edad y el sector en el que desempeña sus labores; de los cuales, se pudo observar lo siguiente:

- Género: No se observa influencia significativa en la priorización de valores; tanto hombres como mujeres destacan la honestidad y la responsabilidad, aunque los hombres dan menor importancia a la alegría y el afecto, mientras que las mujeres subestiman la indulgencia y el amor.
- Edad: Las prioridades cambian según la edad. Los jóvenes valoran la capacidad y la responsabilidad, los de 26-30 años priorizan la ambición, los de 31-60 años destacan la honestidad y la responsabilidad, y los mayores de 61 años enfatizan la autosuficiencia.
- Departamento: Existe una variación en la priorización de valores según la ubicación. En Lima y Arequipa se priorizan la honestidad y la responsabilidad, mientras que en otras regiones se valora más la capacidad.
- Modalidad de trabajo: Tanto en el trabajo presencial como remoto, los valores de honestidad y responsabilidad son igualmente priorizados.
- Experiencia profesional: Los contadores con menos de 40 años destacan la honestidad y la responsabilidad, mientras que aquellos con más de 40 años priorizan la capacidad y el intelecto.
- Sector laboral: Todos los sectores muestran una tendencia hacia la honestidad y la responsabilidad, mientras que el amor tiene una baja

valoración, sugiriendo una mayor preferencia por la profesionalización sobre los valores interpersonales.

b) El código de ética del contador público peruano establece los principios que debe seguir cada profesional contable: Objetividad, Integridad, competencia y diligencia, confidencialidad y comportamiento profesional. Dichos principios están conformados por valores, creencias y normas que orientan el comportamiento de un individuo.

c) Los valores éticos personales de los profesionales contables colegiados de Perú son congruentes con los valores expresados en el código de ética profesional. Los principios expresados en el código de ética incluyen los valores prioritarios elegidos por los profesionales contables. De este modo, el valor de honestidad se puede ver intrínsecamente en el principio de integridad; el valor de la responsabilidad se ve reflejado en los principios de competencia, confidencialidad y diligencia; el valor de capacidad se encuentra vinculado a los principios de diligencia y competencia; el valor de la razonabilidad forma parte de los principios de objetividad, competencia, diligencia, confidencialidad y comportamiento profesional; el valor de tolerancia se encuentra vinculado con el principio del comportamiento profesional; finalmente, el valor de la educación se encuentra reflejado en los principios de objetividad y confidencialidad.

Recomendaciones

a) Los resultados obtenidos sugieren que las priorizaciones de valores varían de manera significativa según la variable de control aplicada como la ubicación demográfica, la edad, años de experiencia, sexo, modalidad de trabajo y sector al que pertenece la empresa. Por lo tanto, se recomienda que estas variables deben ser analizadas a mayor profundidad para poder identificar patrones, fenómenos o tendencias en cada grupo homogéneo ya sea a profesionales contables o de otras especialidades.

b) Se recomienda evaluar de manera periódica y regular la relevancia y eficacia del Código de Ética del contador público peruano. Asimismo, se considera que la experiencia y opinión de los profesionales contables puede servir de insumo para la mejora y actualización del código actual. Este proceso puede incluir encuestas, grupos focales y entrevistas que permitan obtener una visión más amplia sobre cómo los contadores aplican los principios éticos en su práctica diaria y cuáles son las áreas que consideran necesitan actualización o mayor claridad.

c) si bien la presente investigación ha evaluado la priorización de valores de cada contador peruano, existe una brecha de conocimiento notoria respecto a estos temas en Perú; ante ello, el presente trabajo exhorta a la comunidad de contadores e investigadores a desarrollar más temas relacionados a la ética y su impacto en la profesión contable.

Referencias

- Adams, R. B., & Funk, P. (2012). Beyond the glass ceiling: does gender matter?. *Management Science*, 58(2), 219–235. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/41406385>
- Adekoya A.C., Oboh C.S., & Oyewumi O.R. (2020). Accountants perception of the factors influencing auditors' ethical behaviour in Nigeria. *Heliyon*, 6(6), 1-8. doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04271
- Allport, G.W., Vernon, P.E., & Lindzey G. (1960). *Study of Values*. Oxford, England: Houghton Mifflin.
- Ariail, D.L. (2020). Do United States accountants' personal values match the profession's values (ethics code)?. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 33(5), 1047-1075. doi.org/10.1108/AAAJ-11-2018-3749
- Armstrong, M.B. (2006). Ethics and professionalism in accounting: ethical practices for practitioners. *Journal of Business Ethics*, 67(1), 43–60.
- Ashkanasy, N.M., & Daus, C.S. (2019). Emotional intelligence in the workplace: conceptual and empirical issues. *Journal of Organizational Behavior*, 40(4), 346-359.
- Babbie, E. R. (2016). *The practice of social research* (14th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Baron, H. (1996). Strengths and limitations of ipsative measurement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 49-56. doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00599.x
- Beatty, A., & Jones, T. (2018). *Management accounting: Information for decisions*. New York: McGraw-Hill Education.
- Bell, D.N.F., Bryson, A., & Forth, J. (2019). The determinants of workplace well-being and the effects of management practices. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 166, 429-445.

- Bourne, H., & Jenkins, M. (2013). Organizational values: a dynamic perspective. *Organizational Studies*, 34(4), 495-514.
doi.org/10.1177/0170840612467155
- Brieger, S.A., De Clercq, D., & Meynhardt, T. (2021). Doing good, feeling good? Entrepreneurs' social value creation beliefs and work-related well-being. *Journal of Business Ethics*, 172, 707-725.
doi.org/10.1007/s10551-020-04512-6
- Butler, F.C. (1978). The concept of competence: an operational definition. *Educational Technology*, 18(1), 7-18. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/44418395>
- Chugh, D., & Bazerman, M. H. (2021). *No blind spots: Seeing and responding to unconscious biases*. Princeton University Press.
- Colegio de Contadores Públicos de Arequipa (2024). *Miembros de la orden*. Recuperado de <https://ccpaqp.org.pe/index.php/colegiados/miembros-de-la-orden>
- Colegio de Contadores Públicos de Lima (2023). *Memoria Anual*. Recuperado de <https://www.ccplima.org.pe/wp2/wp-content/uploads/2023/04/MEMORIA-2022-100.pdf>
- Committee of Sponsoring Organizations of the Tradeway Commission [COSO]. (2013). *Control Interno – Marco Integrado*. Resumen ejecutivo. Recuperado de <https://n9.cl/u0tq>
- Crebert, G., Patrick, C.J., Cragolini, V., Smith, C., Worsfold, K., & Webb, F. (2011). *Ethical Behaviour and Social Responsibility Toolkit* (2^a ed.). Griffith University.
- Creswell, J. W., & Creswell, J.D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5^a ed.). SAGE Publications.
- Cronin P., Ryan, F., & Coughlan, M. (2008). Undertaking a literature review: a step-by-step approach. *British Journal of Nursing*, 17(1), 38-43.
doi.org/10.12968/bjon.2008.17.1.28059

- Dobrow, S.R., & Heller, D. (2015). Follow your heart or your head? A longitudinal study of the facilitating role of calling and ability in the pursuit of a challenging career. *Journal of Applied Psychology, 100*(3), 695-712. doi.org/10.1037/a0038011
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2016). Social role theory of sex differences and similarities: Implications for the partner preferences of women and men. doi.org/10.1002/9781118663219.wbegss183
- El Peruano. (2023). *Corrupción no permitió eliminar la pobreza*. Recuperado de <https://www.elperuano.pe/noticia/212902-corrupcion-no-permitio-eliminar-la-pobreza>
- Fischer, R., & Boer, D. (2021). Value orientations: Their nature and development. *Annual Review of Psychology, 72*, 121-144.
- Gellert, F., & Schalk, R. (2012). Age-related attitudes: the influence on relationships and performance at work. *Journal of Health Organization and Management, 26*(1), 98-117. doi.org/10.1108/14777261211211115
- Giacomino, D., & Eaton, T.V. (2023). Gender differences in ethical perception among accounting professionals. *Journal of Business Ethics, 184*(3), 507-522.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2006). *Social Intelligence: The New Science of Human Relationships*. New York: Bantam Books.
- Gómez, L., & Fernández, A. (2021). Urbanization and value orientation in developing economies. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 52*(7), 1048-1061.
- Hambrick, D.C., & Mason, P.A. (1984). Upper echelons: the organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review, 9*(2), 193-206.

- Harris, E., Petrovits, C., & Yetman, M.H. (2017). Why bad things happen to good organizations: the link between governance and asset diversions in public charities. *Journal of Business Ethics*, 146(1), 149-166.
- Harris, J. (1989). Ethical values and decision processes of male and female business students. *Journal of Education for Business*, 64(5), 234-238. doi.org/10.1080/08832323.1989.10117365
- Harrison, D. A., & Klein, K. J. (2007). What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations. *Academy of Management Review*, 32(4), 1199-1228. doi.org/10.5465/amr.2007.26586096
- Hedge, J. W., Borman, W. C., & Lammlein, S. E. (2006). *The aging workforce: Realities, myths, and implications for organizations*. American Psychological Association. doi.org/10.1037/11325-000
- Heifetz, R. A., & Linsky, M. (2002). Leadership on the Line: Staying Alive Through the Dangers of Leading. *Harvard Business Review Press*.
- Hendri, H., Yuliantoro, Y., & Maksimilianus, K. (2020). Determinants of Fraud Prevention and Financial Performance as an Intervening Variable. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 10(1), 19-26. Recuperado de <https://www.proquest.com/scholarly-journals/determinats-fraud-prevention-financial/docview/2485444262/se-2?accountid=28391>
- Higgs, J., Horsfall, D., & Grace, S. (2009). *Writing Qualitative Research on Practice*. Brill. DOI:10.1163/9789087909086
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2^a ed.). Sage Publications.
- Hofstede, G. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (3^a ed.). McGraw-Hill Education.

- Inglehart, R. (2018). *Cultural Evolution: People's Motivations Are Changing, and Reshaping the World*. Cambridge University Press.
doi.org/10.1017/9781108613880
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (s.f). Instituto Nacional de Estadística e Informática. Recuperado de <https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/producto-bruto-interno-por-departamentos-9089/>
- Instituto Peruano de Economía [IPE] (2023). INCORE 2022: conoce a las regiones más y menos competitivas del Perú. *Instituto Peruano de Economía*. Recuperado de <https://www.ipe.org.pe/portal/incore-2022-conoce-a-las-regiones-mas-y-menos-competitivas-del-peru/#:~:text=Lima%2C%20Moquegua%20y%20Tacna%20ocupan,sit%C3%BAan%20en%20los%20%C3%BAltimos%20lugares.>
- International Federation of Accountants [IFAC]. (2022). *What is professional accountant?* [Archivo de video]. Recuperado de <https://youtu.be/6b6FVexgys>
- Jensen, M.C., & Meckling, W.H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360. doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X
- Jones, G. R., & George, J. M. (2010). *Essentials of Contemporary Management* (4th ed.). McGraw-Hill.
- Judge, T.A., & Bono, J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80
- Jui, L. & Wong, J. (2013). *Roles and importance of professional accountants in business*. IFAC. Recuperado de <https://www.ifac.org/news-events/2013-10/roles-and-importance-professional-accountants-business>

- Junta de Decanos del Colegio de Contadores Públicos del Perú [JDCCP]. (2024). *Código de Ética del Contador Público Peruano*. Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú.
- Karaibrahimoglu, Y.Z., Demir, M., & Uygur, A. (2009). Accounting ethics and the role of the professional accountant in financial reporting. *Journal of Business Ethics*, 87(1), 101-114.
- Killian S., O'Regan V., & O'Regan P. (2022). Uncomfortable territory: personal and organizational values in the tax profession. *Accounting Forum*, 47(1), 1-23. doi.org/10.1080/01559982.2021.2004633
- Kohlberg, L. (1973). The Claim to Moral Adequacy of a Highest Stage of Moral Judgement. *Journal of Philosophy*, 70, 630-646. doi.org/10.2307/2025030
- Lee, J.Y., & Hwang, S.J. (2019). Leadership integrity and its impact on performance: The role of values in public administration. *Public Integrity*, 22(4), 327-345.
- Lee, J.Y., Lee, Y., & Oh, S. (2020). Ethical leadership and employee moral voice: The mediating role of moral efficacy and the moderating role of leader–follower value congruence. *Journal of Business Ethics*, 164(3), 473-489. doi.org/10.1007/s10551-015-2689-y
- Lyons, S.T., Schweitzer, L., & Ng, E.S. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology*, 34(2), 57-72. doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0210
- Maldonado, C., Robles M., & Tromben C. (2021). *Cohesión social y desarrollo social inclusivo en América Latina*. Editorial CEPAL [Comisión Económica para América Latina y el Caribe]. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47403-cohesion-social-desarrollo-social-inclusivo-america-latina-propuesta-era>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. doi.org/10.1037/h0054346

- Maxwell, J. (2013). *Qualitative research design: an interactive approach*. Thousand Oaks: Sage.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton: Van Nostrand.
- Meyer, J.W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363. doi.org/10.1086/226550
- Miethe, T.D. (1985) The Validity and Reliability of Value Measurements. *Journal of Psychology*, 119(5), 441-453. doi.org/10.1080/00223980.1985.10542914
- Minkov, M., & Hofstede, G. (2022). Revisiting Hofstede's dimensions: Examining their impact on modern organizational practices. *International Journal of Cross Cultural Management*, 12(2), 145-162. doi.org/10.1177/14705958221102174
- Mintz, S. M., & Morris, R. E. (2017). *Ethical Obligations and Decision-Making in Accounting: Text and Cases* (4^a ed.) Text and Cases. New York: McGraw-Hill Education.
- Mintz, S.M., & Morris, R.E. (2008). *Ethical Obligations and Decision Making in Accounting: Text and Cases*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Mintz, S.M., & Morris, R.E. (2011). *Ethical Obligations and Decision Making in Accounting: Text and Cases* (2^a ed.). Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Moon, C., Travaglino, G. A., & Uskul, A. K. (2018). Social value orientation and endorsement of horizontal and vertical individualism and collectivism: An exploratory study comparing individuals from North America and South Korea. *Frontiers in Psychology*, 9, 2262. doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02262
- O'Fallon, M.J. & Butterfield, K. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature:1996–2003. *Journal of Business Ethics*, 59(4), 375–413. doi.org/10.1007/s10551-005-2929-7
- Page, S.E. (2007). *The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies*. Princeton University Press.

- Pant, P.N. and Lachman, R. (1998). Value incongruity and strategic choice. *Journal of Management Studies*, 35(2), 195-212. doi.org/10.1111/1467-6486.00090
- Real Academia Española [RAE]. (2022). Código. En Diccionario de la lengua española. Consultado el 10 de agosto de 2022. Recuperado de <https://dle.rae.es/c%C3%B3digo>.
- Real Academia Española [RAE]. (2022). Competencia. En Diccionario de la lengua española (edición de tricentenario). Consultado el 17 de julio de 2023. Recuperado de <https://dle.rae.es/competencia#A0fanvT>
- Real Academia Española [RAE]. (2022). Principio. En Diccionario de la lengua española (edición de tricentenario). Consultado el 18 de julio de 2023. Recuperado de <https://dle.rae.es/principio?m=form>
- Rest, J. (1986). *Moral Development: Advances in research and theory*. Praeger.
- Rokeach, M. (1968) *Beliefs, attitudes and values: A theory of organization and change*. Ex-library/underlining edition. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc Pub.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. The Free Press, Collier Macmillan Publishers.
- Rokeach, M. (1979). *Understanding Human Values: Individual and Societal*. The Free Press, Macmillan Publishing Co.
- Scharff, M. (2005). Understanding WorldCom's Accounting Fraud: Did Groupthink Play a Role? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(3), 109–118. doi.org/10.1177/107179190501100309
- Schilling, J., & Kluge, A. (2009). Barriers to organizational learning: An integration of theory and research. *International Journal of Management Reviews*, 11(3), 337–360. doi.org/10.1111/j.1468-2370.2008.00242.x

- Schwartz, M. S. (2020). The role of ethics in the accounting profession: Beyond compliance to good governance. *Journal of Business Ethics*, 162(4), 715-728.
- Schwartz, M. S., Dunfee, T. W., & Kline, M. J. (2005). Tone at the Top: An Ethics Code for Directors?. *Journal of Business Ethics*, 58(1-3), 79-100. doi.org/10.1007/s10551-005-1390-y
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65. doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6
- Schwartz, S. H. (2020). Value dynamics in changing societies. *Psychological Review*, 127(6), 1130-1147.
- Schwartz, S. H., & Cieciuch, J. (2022). Measuring the Refined Theory of Individual Values in 49 Cultural Groups: Psychometrics of the Revised Portrait Value Questionnaire. *Assessment*, 29(5), 1005-1019. doi.org/10.1177/1073191121998760
- Schwartz, S.H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-20. doi.org/10.9707/2307-0919.1116
- Scott, W. R., & Meyer, J. W. (2020). Institutional theory: Contributing to a theoretical research program. *Sociological Theory*, 38(3), 285-295. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/265348080_Institutional_Theory_Contributing_to_a_Theoretical_Research_Program
- Shaub, M. K. (2005). *Trust and Responsibility in Professional Ethics: A Framework for Accountants*. *Journal of Business Ethics*, 57(3), 213 - 234.
- Smith, J., & Roberts, A. (2021). Developmental values in young adults: A cross-cultural perspective. *Journal of Youth and Adolescence*, 50(3), 603-617.

- Soltani, D. (2014). The Anatomy of Corporate Fraud: A Comparative Analysis of High Profile American and European Corporate Scandals. *Journal of Business Ethics*, 120(2), 251 -274. doi.org/10.1007/s10551-013-1660-z
- Sortheix, F. M., & Schwartz, S. H. (2017). Values that underlie and motivate behavior: Linking Schwartz's value theory and basic psychological needs theory. *Motivation Science*, 3(3), 219-237.
- Spranger, E. (1928). *The types of men: The psychology and ethics of personal development*. The University of Chicago Press. Recuperado de <https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.122134/page/n1/mode/2up>
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2019). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 473-499. doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332
- Suh, T., & Lee, J. (2018). The role of organizational culture in promoting firm innovativeness and performance. *Journal of Business Research*, 88, 377-385.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Tay, L., & Diener, E. (2019). Needs and subjective well-being around the world. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(2), 354-365. doi.org/10.1037/a0023779
- Taylor, J., & Westover, J. H. (2011). Job Satisfaction in The Public Service: The effects of public service motivation, workplace attributes and work relations. *Public Management Review*, 13(5), 731–751. doi.org/10.1080/14719037.2010.532959
- Thompson, B., Levitov, J. E., & Miederhoff, P. A. (1982). Validity of the Rokeach Value Survey. *Educational and Psychological Measurement*, 42(3), 899–905. doi.org/10.1177/001316448204200325

- Tooranloo H.S., & Azizi P. (2018). An analysis of causal relationships of ethical values in auditing from Islam's perspective Using fuzzy DEMATEL approach. *International Journal of Ethics and Systems*, 34(3), 393-422. doi.org/10.1108/IJOES-02-2018-0035
- Treviño, L. K., Weaver, G.R., & Reynolds, S.J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951–990. doi.org/10.1177/0149206306294258
- Triandis, H.C. (2005). Individualism-collectivism and personality. *Journal of Personality*, 73(5), 1231-1254. doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00352.x
- Turpen, R.A., Witmer, P.R. (1997). Ethics in the search for accounting employment: student and recruiter perceptions. *Accounting Horizons*. 11(2), 65–80. Recuperado de <https://www.proquest.com/openview/57ebf21015c3b82fe34d39c1db332c2d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=3330>
- Twenge, J.M. (2010). *Generation Me: Why Today's Young Americans Are More Confident, Assertive, Entitled—and More Miserable Than Ever Before*. Atria Books. Recuperado de https://www.sfu.ac.at/wp-content/uploads/PTW_GSG_Twenge_Generation-Me.pdf
- Uhl-Bien, M., Riggio, R. E., & Avolio, B. J. (2020). Full-range leadership theory and the COVID-19 pandemic: Implications for organizational resilience and leader development. *The Leadership Quarterly*, 31(2), 101337.
- Wally, S., & Bum, J.R. (1994). Personal and structural determinants of the pace of strategic decision making. *Academy of Management Journal*, 37(4), 932-958. doi.org/10.2307/256605
- Wang, G., & Netemeyer, R. G. (2020). The importance of personal values in the workplace: Implications for organizational culture and performance. *Journal of Applied Psychology*, 105(2), 156-174. doi.org/10.1037/apl0000416

- Webster, J., & Watson, R.T. (2002). Analyzing the Past to Prepare for the Future: Writing a Literature Review. *MIS Quarterly*, 26(2), xiii-xxiii.
Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/4132319>
- Welzel, C. (2013). *Freedom rising: Human empowerment and the quest for emancipation*. Cambridge: Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781139540919>
- Yermack, D. (2019). Corporate governance and the role of the board of directors in firm performance. *Journal of Corporate Finance*, 58, 257-278. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2019.04.005>
- Yin, R.K. (1994). *Case Study Research: Design and Methods*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
https://iwansuharyanto.files.wordpress.com/2013/04/robert_k-_yin_case_study_research_design_and_mebookfi-org.pdf
- Zhu, J., & Liu, W. (2020). A tale of two databases: the use of Web of Science and Scopus in academic papers. *Scientometrics*, 123(1), 321-335.
<https://doi.org/10.1007/s11192-020-03387-8>

Apéndice A Instrumento

Encuesta de Rokeach en inglés

Rokeach Value Survey

Rank all 18 values in terms of their importance to you. Place a "1" next to the value that is the most important as a guiding principle in your life, a "2" next to the second most important and so on

-
- ___ Ambitious (i.e., hard-working, aspiring)
 - ___ Broad-minded (i.e., open minded)
 - ___ Capable (i.e., competent, effective)
 - ___ Cheerful (i.e., lighthearted, joyful)
 - ___ Clean (i.e., neat, tidy)
 - ___ Courageous (i.e., standing up for your beliefs)
 - ___ Forgiving (i.e., willing to pardon others)
 - ___ Helpful (i.e., working for the welfare of others)
 - ___ Honest (i.e., sincere, truthful)
 - ___ Imaginative (i.e., daring, creative)
 - ___ Independent (i.e., self-reliant, self-sufficient)
 - ___ Intellectual (i.e., intelligent, reflective)
 - ___ Logical (i.e., consistent, rational)
 - ___ Loving (i.e., affectionate, tender)
 - ___ Obedient (e.i. dutiful, respectful)
 - ___ Polite (i.e., courteous, well-mannered)
 - ___ Responsible (i.e., dependable, reliable)
 - ___ Self-controlled (i.e., restrained, self-disciplined)

Encuesta de Rokeach en español

Encuesta de valores de Rokeach

Clasifique los 18 valores según la importancia que tienen para usted. Coloque el número "1" junto al valor que considera más importante, como un principio que orienta su vida, el número "2" junto al segundo más importante y así sucesivamente

-
- ___ Ambicioso (trabajador, con aspiraciones)
 - ___ Tolerante (de mentalidad abierta)
 - ___ Capaz (competente, eficiente)
 - ___ Alegre (despreocupado, jubiloso)
 - ___ Limpio (arreglado, prolijo)
 - ___ Valiente (defensor de sus creencias)
 - ___ Indulgente (dispuesto a perdonar a los demás)
 - ___ Servicial (que trabaja por el bienestar de los demás)
 - ___ Honesto (sincero, honrado)
 - ___ Imaginativo (intrépido, creativo)
 - ___ Independiente (autónomo, autosuficiente)
 - ___ Intelectual (inteligente, reflexivo)
 - ___ Razonable (coherente, congruente)
 - ___ Amoroso (afectuoso, sensible)
 - ___ Obediente (responsable, respetuoso)
 - ___ Educado (cortés, de buenos modales)
 - ___ Responsable (fiable, confiable)
 - ___ Con autocontrol (moderado, auto disciplinado)

Apéndice B Certificado de Traductor 1

COLEGIO DE TRADUCTORES DEL PERÚ

Creado por Ley N° 26684

MAYRA MILAGROS ALAYO RUBIO
CTP 0773
TRADUCTORA COLEGIADA CERTIFICADA
 Español - Francés - Inglés - Portugués

Mz. 38 Ll. 21 AA. HH. Arriba Perú San Juan de Lurigancho
 +51 994743245
 mayra.alayor@gmail.com

TRADUCCIÓN CERTIFICADA DIGITAL
TCD 0604-2023

ENCUESTA DE VALORES DE ROKEACH



La Decana Nacional del Colegio de Traductores del Perú certifica que la firma de la derecha corresponde a un miembro hábil y activo de la Orden que cuenta con la autorización del Colegio de Traductores del Perú para realizar traducciones certificadas digitales. Se legaliza únicamente la firma, no el contenido de los documentos adjuntos.


 Mary Ann Elsa Montenegro Medina
 Decana Nacional del Colegio de Traductores del Perú

La Traductora Colegiada Certificada, miembro del Colegio de Traductores del Perú (CTP) que suscribe, declara que la presente Traducción Certificada Digital es una versión fiel y correcta del documento adjunto que se ha tenido a la vista. Se certifica la fidelidad de la traducción, mas no se asume responsabilidad por la autenticidad ni por el contenido del documento en lengua origen.



COLEGIO DE TRADUCTORES DEL PERÚ
 Pabellón 10110203 21 AA 16 LUG 0508
 01-2027934888
<http://www.colegiotraductoresdelperu.org.pe>



Mayra Milagros Alayo Rubio
 Fecha: 07/11/2023 21:42:36 UTC-05:00
 ID: EOPS-7022662

El ejemplar impreso de este documento es válido según el D.S. N° 026-2016-PCM.

MAYRA MILAGROS ALAYO RUBIO
CTP N.° 0773
Traductora Colegiada Certificada

Tabla 1
Encuesta de Valores de Rokeach

Ordene los 18 valores que se presentan a continuación de acuerdo con la importancia que tienen para usted. Coloque "1" junto al valor que considera más importante como principio que guía su vida, "2" junto al segundo más importante y así sucesivamente.

- ___ Abierto a nuevas ideas (de mentalidad abierta)
- ___ Alegre (despreocupado, jubiloso)
- ___ Amable (cortés, educado)
- ___ Ambicioso (que trabaja o se esmera con tesón)
- ___ Amoroso (cariñoso, tierno)
- ___ Capaz (competente, eficiente)
- ___ Con autocontrol (sobrio, autodisciplinado)
- ___ Honesto (sincero, honrado)
- ___ Imaginativo (atrevido, creativo)
- ___ Independiente (autónomo, autosuficiente)
- ___ Indulgente (dispuesto a perdonar a los demás)
- ___ Intelectual (inteligente, reflexivo)
- ___ Limpio (aseado, ordenado)
- ___ Lógico (coherente, racional)
- ___ Obediente (diligente, respetuoso)
- ___ Responsable (fiable, digno de confianza)
- ___ Servicial (que trabaja por el bienestar de los demás)
- ___ Valiente (defiende sus convicciones)

Nota: Esta tabla es una encuesta adaptada de la encuesta original de valores de Rokeach (1973).



COLEGIO DE TRADUCTORES DEL PERÚ
Fecha: 17/11/2023 21:43:39 UTC-05:00
ID: 302911966
Membre: Mayra Milagros Alayo Rubio CTP N.º 0773



Mayra Milagros Alayo Rubio
Fecha: 17/11/2023 21:43:39 UTC-05:00
ID: 302911966

Tabla 1*Rokeach Value Survey*

Rank all 18 values in terms of their importance to you. Place a "1" next to the value that is the most important as a guiding principle in your life, a "2" next to the second most important and so on

—	Ambitious (i.e. hard-working, aspiring)
—	Broad-minded (i.e. open minded)
—	Capable (i.e. competent, effective)
—	Cheerful (i.e. lighthearted, joyful)
—	Clean (i.e. neat, tidy)
—	Courageous (i.e. standing up for your beliefs)
—	Forgiving (i.e. willing to pardon others)
—	Helpful (i.e. working for the welfare of others)
—	Honest (i.e. sincere, truthful)
—	Imaginative (i.e. daring, creative)
—	Independent (i.e. self-reliant, self-sufficient)
—	Intellectual (i.e. intelligent, reflective)
—	Logical (i.e. consistent, rational)
—	Living (i.e. affectionate, tender)
—	Obedient (i.e. dutiful, respectful)
—	Polite (i.e. courteous, well-mannered)
—	Responsible (i.e. dependable, reliable)
—	Self-controlled (i.e. restrained, self-disciplined)

Nota: Esta tabla es una encuesta adaptada de la encuesta original de valores de Rokeach (1973).



COLEGIO BILINGÜE DEL SUR
 Calle 100 No. 14-100, Cali,
 Colombia

www.colombianbilingual.edu.co



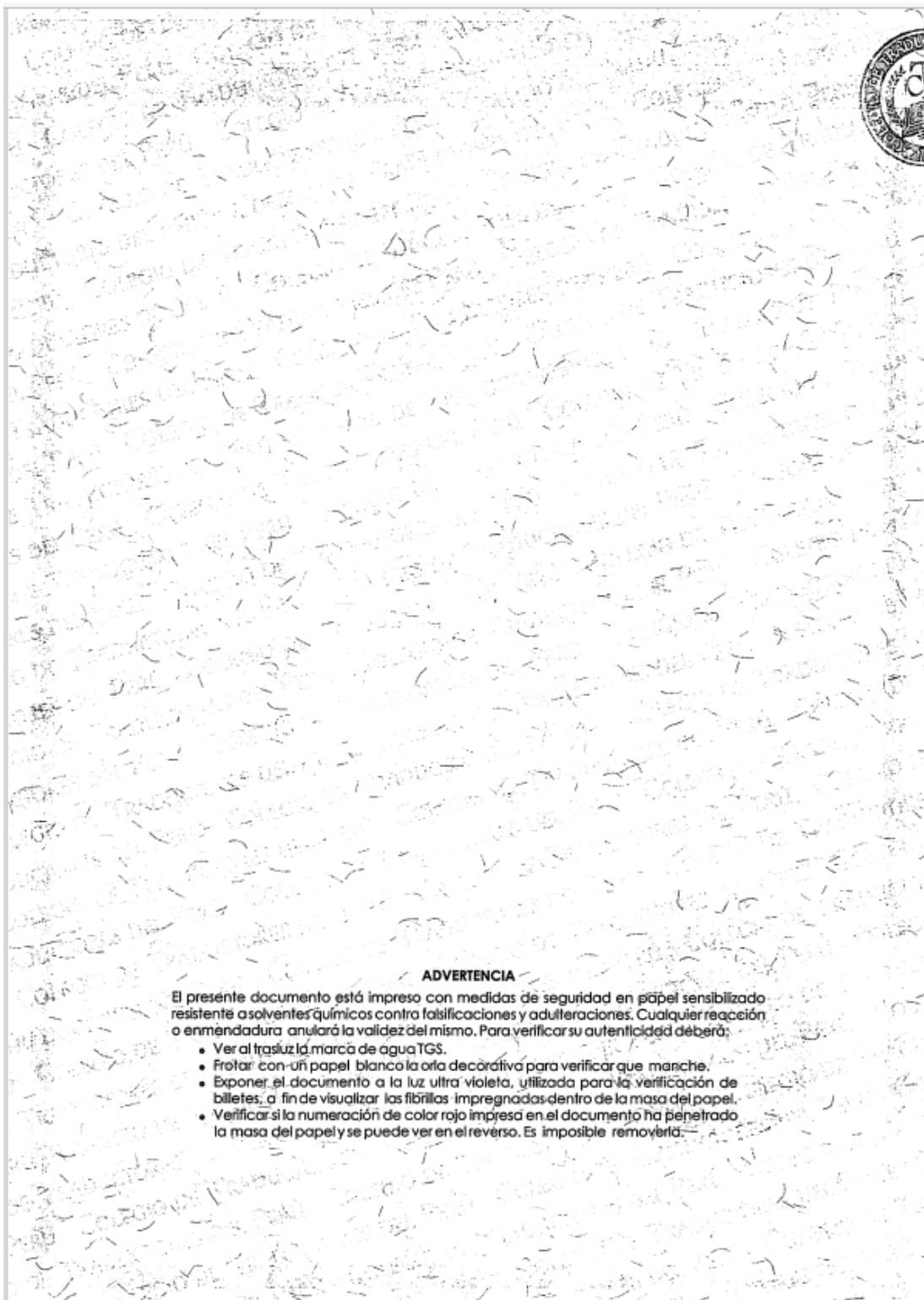
Boys & Girls Ayni Club

Phone: 5711 4288 27 4238 0370 4888

© 2008-2018

Apéndice C Certificado del Traductor 2







Daniella Natalia Navarro Vattuone
CTP 0312
Traductora Colegiada Certificada
Español-Inglés-Francés-Portugués

Traducción Certificada No. 058.2023
Página 1 de 1

Tabla 1

Encuesta de Valores de Rokeach

Clasifique los 18 valores en términos de la importancia que tienen para usted. Coloque el número "1" junto al valor que considera más importante, como un principio que orienta su vida, el número "2" junto al segundo más importante y así sucesivamente

Daniella Navarro Vattuone
CTP 0312

—	Ambicioso (trabajador, con aspiraciones)
—	Tolerante (de mentalidad abierta)
—	Capaz (competente, eficaz)
—	Alegre (despreocupado, gozoso)
—	Limpio (arreglado, prolijo)
—	Valiente (defensor de sus creencias)
—	Indulgente (dispuesto a perdonar a los demás)
—	Servicial (que trabaja por el bienestar de otros)
—	Honesto (sincero, honrado)
—	Imaginativo (intrépido, creativo)
—	Independiente (autónomo, autosuficiente)
—	Intelectual (inteligente, reflexivo)
—	Razonable (coherente, congruente)
—	Amoroso (afectuoso, sensible)
—	Obediente (responsable, respetuoso)
—	Educado (cortés, de buenos modales)
—	Responsable (fiable, confiable)
—	Con autocontrol (moderado, auto disciplinado)

Nota: Esta tabla es una encuesta adaptada de la encuesta original de valores de Rokeach (1973).

La Traductora Colegiada Certificada, miembro del Colegio de Traductores del Perú (CTP) que suscribe, declara que la presente Traducción Certificada, que consta de 1 página(s), es una versión fiel y exacta al castellano del documento adjunto en idioma ingles que se ha tenido a la vista.

Se certifica la fidelidad de la traducción más no se asume responsabilidad por la autenticidad o el contenido del documento en lengua origen.

Firmado en Lima, a los 23 días del mes de noviembre de 2023



[Handwritten Signature]
Daniela Herrera V. Valdivia
N° 9312 / 1

Tabla 1*Rokeach Value Survey*

Rank all 18 values in terms of their importance to you. Place a "1" next to the value that is the most important as a guiding principle in your life, a "2" next to the second most important and so on

—	Ambitious (i.e. hard-working, aspiring)
—	Broad-minded (i.e. open minded)
—	Capable (i.e. competent, effective)
—	Cheerful (i.e. lighthearted, joyful)
—	Clean (i.e. neat, tidy)
—	Courageous (i.e. standing up for your beliefs)
—	Forgiving (i.e. willing to pardon others)
—	Helpful (i.e. working for the welfare of others)
—	Honest (i.e. sincere, truthful)
—	Imaginative (i.e. daring, creative)
—	Independent (i.e. self-reliant, self-sufficient)
—	Intellectual (i.e. intelligent, reflective)
—	Logical (i.e. consistent, rational)
—	Loving (i.e. affectionate, tender)
—	Obedient (e.i. dutiful, respectful)
—	Polite (i.e. courteous, well-mannered)
—	Responsible (i.e. dependable, reliable)
—	Self-controlled (i.e. restrained, self-disciplined)

Nota: Esta tabla es una encuesta adaptada de la encuesta original de valores de Rokeach (1973).

Apéndice D Certificado del Traductor 3

COLEGIO DE TRADUCTORES DEL PERÚ
Creado por Ley Nº 26684

DANIELLA NATALIA NAVARRO VATTUONE
CTP Nº 0312
Traductora Colegiada Certificada del Colegio de Traductores del Perú (CTP)
Español-Inglés-Francés-Portugués

TRADUCCIÓN CERTIFICADA
TC Nº054.2024

**ANÁLISIS COMPARATIVO Y TRADUCCIÓN DEL
INGLÉS AL ESPAÑOL DE LA ENCUESTA DE VALORES
DE ROKEACH**



[Handwritten Signature]
DANIELLA NATALIA NAVARRO VATTUONE
CTP Nº 0312

Nº 0689235

Valor 3.50 Soles

VER INDICACIONES AL REVERSO

ADVERTENCIA

El presente documento está impreso con medidas de seguridad en papel sensibilizado resistente a solventes químicos contra falsificaciones y adulteraciones. Cualquier reacción o enmendadura anulará la validez del mismo. Para verificar su autenticidad deberá:

- Ver al trasluz la marca de agua TGS.
- Frotar con un papel blanco la orla decorativa para verificar que manche.
- Exponer el documento a la luz ultra violeta, utilizada para la verificación de billetes, a fin de visualizar las fibrillas impregnadas dentro de la masa del papel.
- Verificar si la numeración de color rojo impresa en el documento ha penetrado la masa del papel y se puede ver en el reverso. Es imposible removerla.

Daniella Natalia Navarro Vattuone
CTP 0312
Traductora Colegiada Certificada
Español-Inglés-Francés-Portugués

Traducción Certificada No. 054.2024
Página 1 de 4

ANÁLISIS COMPARATIVO DE DOS TRADUCCIONES REALIZADAS DEL INGLÉS AL CASTELLANO A PARTIR DE LA ENCUESTA DE VALORES DE ROKEACH

Las traducciones adjuntas al presente documento han sido realizadas por dos Traductoras Certificadas, miembros del Colegio de Traductores del Perú: Mayra Alayo Rubio identificada con CTP 0773 y Daniella Navarro Vattuone identificada con CTP 0312. El presente análisis se centrará en aspectos netamente de selección léxica, en donde apreciaremos el léxico común, es decir la coincidencia de, como mínimo, tres palabras que han sido traducidas de la misma forma y la selección léxica personal, es decir la forma original y propia versión de traducción de cada una de las profesionales.

A continuación, apreciaremos un cuadro comparativo en donde clasificaremos cada una de las versiones según lo mencionado previamente, sea porque hay una selección léxica común o porque optaron por una selección léxica característica de cada una de ellas.

Texto origen	Traducción Mayra Alayo	Traducción Daniella Navarro	Clasificación: Selección Común o personal	Versión Final
<p>Rokeach Value Survey</p> <p>Rank all 18 values in terms of their importance to you. Place a "1" next to the value that is the most important as a guiding principle in your life, a "2" next to the second most important and so on</p>	<p>Encuesta de Valores de Rokeach</p> <p>Ordene los 18 valores que se presentan a continuación de acuerdo con la importancia que tienen para usted. Coloque "1" junto al valor que considera más importante como principio que guía su vida, "2" junto al segundo más importante y así sucesivamente.</p>	<p>Encuesta de Valores de Rokeach</p> <p>Clasifique los 18 valores en términos de la importancia que tienen para usted. Coloque el número "1" junto al valor que considera más importante, como un principio que orienta su vida, el número "2" junto al segundo más importante</p>	<p>Selección léxica personal</p>	<p>Encuesta de Valores de Rokeach</p> <p>Clasifique los 18 valores según la importancia que tienen para usted. Coloque el número "1" junto al valor que considera más importante, como un principio que orienta su vida, el número "2" junto al segundo más importante y así</p>

Daniella Natalia Navarro Vattuone
CTP 0312
Traductora Colegiada Certificada
Español-Inglés-Francés-Portugués

Traducción Certificada No. 054.2024
Página 2 de 4

		y así sucesivamente		sucesivamente.
Ambitious (i.e. hard-working, aspiring)	Ambicioso (que trabaja o se esmera con tesón)	Ambicioso (trabajador, con aspiraciones)	Selección léxica personal	Ambicioso (trabajador, con aspiraciones)
Broad-minded (i.e. open minded)	Abierto a nuevas ideas (de mentalidad abierta)	Tolerante (de mentalidad abierta)	Selección léxica personal	Tolerante (de mentalidad abierta)
Capable (i.e. competent, effective)	Capaz (competente, eficiente)	Capaz (competente, eficaz)	Selección léxica personal	Capaz (competente, eficiente)
Cheerful (i.e. lighthearted, joyful)	Alegre (despreocupado, jubiloso)	Alegre (despreocupado, gozoso)	Selección léxica personal	Alegre (despreocupado, jubiloso)
Clean (i.e. neat, tidy)	Limpio (aseado, ordenado)	Limpio (arreglado, prolijo)	Selección léxica personal	Limpio (arreglado, prolijo)
Forgiving (i.e. willing to pardon others)	Indulgente (dispuesto a perdonar a los demás)	Indulgente (dispuesto a perdonar a los demás)	Selección léxica común	Indulgente (dispuesto a perdonar a los demás)
Helpful (i.e. working for the welfare of others)	Servicial (que trabaja por el bienestar de los demás)	Servicial (que trabaja por el bienestar de otros)	Selección léxica común	Servicial (que trabaja por el bienestar de los demás)
Honest (i.e. sincere, truthful)	Honesto (sincero, honrado)	Honesto (sincero, honrado)	Selección léxica común	Honesto (sincero, honrado)
Imaginative (i.e. daring, creative)	Imaginativo (atrevido, creativo)	Imaginativo (intrépido, creativo)	Selección léxica personal	Imaginativo (intrépido, creativo)
Independent	Independiente	Independiente	Selección	Independiente



Daniella Natalia Navarro Vattuone
 CTP 0312

Daniella Natalia Navarro Vattuone
CTP 0312
Traductora Colegiada Certificada
Español-Inglés-Francés-Portugués

Traducción Certificada No. 054.2024
Página 3 de 4

(i.e. self-reliant, self-sufficient)	(autónomo, autosuficiente)	(autónomo, autosuficiente)	léxica común	(autónomo, autosuficiente)
Intellectual (i.e. intelligent, reflective)	Intelectual (inteligente, reflexivo)	Intelectual (inteligente, reflexivo)	Selección léxica común	Intelectual (inteligente, reflexivo)
Logical (i.e. consistent, rational)	Lógico (coherente, racional)	Razonable (coherente, congruente)	Selección léxica personal	Razonable (coherente, congruente)
Loving (i.e. affectionate, tender)	Amoroso (carífilo, tierno)	Amoroso (afectuoso, sensible)	Selección léxica personal	Amoroso (afectuoso, sensible)
Obedient (i.e. dutiful, respectful)	Obediente (diligente, respetuoso)	Obediente (responsable, respetuoso)	Selección léxica personal	Obediente (responsable, respetuoso)
Polite (i.e. courteous, well-mannered)	Amable (cortés, educado)	Educado (cortés, de buenos modales)	Selección léxica personal	Educado (cortés, de buenos modales)
Responsible (i.e. dependable, reliable)	Responsable (fiable, digno de confianza)	Responsable (fiable, confiable)	Selección léxica personal	Responsable (fiable, confiable)
Self-controlled (i.e. restrained, self-disciplined)	Con autocontrol (sobrio, autodisciplinado)	Con autocontrol (moderado, auto disciplinado)	Selección léxica personal	Con autocontrol (moderado, auto disciplinado)

Si bien ambas traducciones están alineadas a nivel semántico, es claro que cada una ha optado por la selección léxica de su preferencia, en la mayoría de casos. Sin embargo, la traductora que suscribe el presente documento concuerda con algunos términos de su colega, por lo que finalmente emite una traducción certificada final detallada a continuación:



Daniella Natalia Navarro Vattuone
CTP 0312

Daniella Natalia Navarro Vattuona
CTP 0312
Traductora Colegiada Certificada
Español-Inglés-Francés-Portugués

Traducción Certificada No. 054.2024
Página 4 de 4

Tabla 1

Encuesta de Valores de Rokeach

Clasifique los 18 valores según la importancia que tienen para usted. Coloque el número "1" junto al valor que considera más importante, como un principio que orienta su vida, el número "2" junto al segundo más importante y así sucesivamente



—	Ambicioso (trabajador, con aspiraciones)
—	Tolerante (de mentalidad abierta)
—	Capaz (competente, eficiente)
—	Alegre (despreocupado, jubiloso)
—	Limpio (arreglado, prolijo)
—	Valiente (defensor de sus creencias)
—	Indulgente (dispuesto a perdonar a los demás)
—	Servicial (que trabaja por el bienestar de los demás)
—	Honesto (sincero, honrado)
—	Imaginativo (intrépido, creativo)
—	Independiente (autónomo, autosuficiente)
—	Intelectual (inteligente, reflexivo)
—	Razonable (coherente, congruente)
—	Amoroso (afectuoso, sensible)
—	Obediente (responsable, respetuoso)
—	Educado (cortés, de buenos modales)
—	Responsable (fiable, confiable)
—	Con autocontrol (moderado, auto disciplinado)

Nota: Esta tabla es una encuesta adaptada de la encuesta original de valores de Rokeach (1973).

La Traductora Colegada Certificada, miembro del Colegio de Traductores del Perú (CTP) que suscribe, declara que la presente Traducción Certificada, que consta de 4 página(s), es una versión fiel y perfecta al castellano del documento adjunto en idioma Inglés que se ha tenido a la vista.

Se declara la fidelidad de la traducción mas no se asume responsabilidad por la autenticidad o el contenido del documento en lengua origen.

Firmado en Lima, a los 1 días del mes de Abril de 2024



[Handwritten Signature]
Daniela Navarro Vattuone
C.T.P. N° 0312

Tabla 1*Rokeach Value Survey*

Rank all 18 values in terms of their importance to you. Place a "1" next to the value that is the most important as a guiding principle in your life, a "2" next to the second most important and so on

—	Ambitious (i.e. hard-working, aspiring)
—	Broad-minded (i.e. open minded)
—	Capable (i.e. competent, effective)
—	Cheerful (i.e. lighthearted, joyful)
—	Clean (i.e. neat, tidy)
—	Courageous (i.e. standing up for your beliefs)
—	Forgiving (i.e. willing to pardon others)
—	Helpful (i.e. working for the welfare of others)
—	Honest (i.e. sincere, truthful)
—	Imaginative (i.e. daring, creative)
—	Independent (i.e. self-reliant, self-sufficient)
—	Intellectual (i.e. intelligent, reflective)
—	Logical (i.e. consistent, rational)
—	Loving (i.e. affectionate, tender)
—	Obedient (e.i. dutiful, respectful)
—	Polite (i.e. courteous, well-mannered)
—	Responsible (i.e. dependable, reliable)
—	Self-controlled (i.e. restrained, self-disciplined)

Nota: Esta tabla es una encuesta adaptada de la encuesta original de valores de Rokeach (1973).

Apéndice E Encuesta de Valores de Rokeach

Encuesta de Valores de Rokeach

MCMXVII

Consentimiento informado

Estimado participante,

El objetivo de la presente encuesta es explorar la congruencia entre los valores éticos personales de los líderes en contabilidad y los valores éticos indicados en el código de ética.

En esta oportunidad, lo invitamos a participar de un cuestionario de aproximadamente 8 minutos. Es importante mencionar que toda la información será utilizada de manera confidencial. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de otros profesionales contables y servirá para la elaboración de una tesis de titulación de contabilidad y artículos de investigación. Todos los datos proporcionados en la presente encuesta estarán protegidos bajo la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

Agradecemos su total sinceridad en las respuestas, si tuviera alguna consulta, puede formularla cuando lo estime conveniente al correo electrónico de Carol Liñer (carol.liner@pucp.edu.pe) o a Piero Meza (piero.meza@pucp.edu.pe).

• ¿Usted está de acuerdo con participar?

Sí No

Correo Electrónico (se utilizará para enviarle el enlace del estudio publicado)

• Indicar su sexo

Hombre Mujer

• ¿Usted es contador de profesión?

- SI
- NO

• ¿Es usted contador público colegiado en el Perú?

- SI
- NO

• Indique su edad

- De 20 a 25 años
- De 26 a 30 años
- De 31 a 40 años
- De 41 a 50 años
- De 51 a 60 años
- De 61 a más

• ¿En qué departamento del Perú desempeña sus actividades profesionales?

- Lima
- Lambayeque
- Piura
- Arequipa
- La Libertad
- Callao

- Tacna
- Cajamarca
- Junin
- Ica
- Otros

• Señale la mejor modalidad de trabajo que realiza

- Presencial
- Virtual
- Híbrida

• ¿Cuántos años lleva ejerciendo la profesión de contador público colegiado?

- De 0 a 20 años
- De 21 a 40 años
- De 41 a más años

• Indicar el sector al que pertenece la entidad en la que labora

- Sector público (incluyendo organismos autónomos)
- Sector privado
- Entidades sin fines de lucro

• Indicar el sector económico al que pertenece la entidad en la que labora

- Manufactura

- Minería
- Comercio
- Construcción
- Agricultura
- Administración pública y defensa
- Pesca
- Educación
- Salud
- Turismo
- Financiero
- Otros

• Indique el cargo que desempeña en su lugar de trabajo (puede indicar el cargo equivalente en caso de no encontrar una alternativa con el cargo exacto).

- Asistente
- Encargado
- Analista
- Senior
- Supervisor
- Subgerente
- Gerente
- Director
- Socio

Otros

• ¿Tiene personas a su cargo?

SI

NO

• ¿Cuántas personas tiene a su cargo?

De 1 a 5 personas

De 6 a 10 personas

De 11 a 20 personas

De 21 a más

• Clasifique los 18 valores según la importancia que tienen para usted. Coloque el número "1" junto al valor que considera más importante, como un principio que orienta su vida, el número "2" junto al segundo más importante y así sucesivamente.

Ambicioso (trabajador, con aspiraciones)

-- Seleccionar --



Tolerante (de mentalidad abierta)

-- Seleccionar --



Capaz (competente, eficiente)

-- Seleccionar --



Alegre (despreocupado, jubiloso)

-- Seleccionar --



Limpio (arreglado, prolijo)

-- Seleccionar --



Valiente (defensor de sus creencias)

-- Seleccionar --



Indulgente (dispuesto a perdonar a los demás)

-- Seleccionar --



Servicial (que trabaja por el bienestar de los demás)

-- Seleccionar --



Honesto (sincero, honrado)

-- Seleccionar --



Imaginativo (intrépido, creativo)

-- Seleccionar --



Independiente (autónomo, autosuficiente)

-- Seleccionar --



Intelectual (inteligente, reflexivo)

-- Seleccionar --



Razonable (coherente, congruente)

-- Seleccionar --



Amoroso (afectuoso, sensible)

-- Seleccionar --



Obediente (responsable, respetuoso)

-- Seleccionar --



Educado (cortés, de buenos modales)

-- Seleccionar --



Responsable (fiable, confiable)

-- Seleccionar --



Con autocontrol (moderado, auto disciplinado)

-- Seleccionar --



• ¿Ha leído el código de ética del contador público colegiado?

SI

NO

• El gerente de la empresa XYZ le ha solicitado al contador que elabore informes financieros con ingresos mayores a los que se han obtenido en el periodo, con la finalidad de obtener un bono por

rendimiento. Si el contador realiza la solicitud, ¿qué principio del código de ética para contadores estaría incumpliendo?

- Competencia y diligencia profesional
- Objetividad
- Integridad
- Confidencialidad

• Usted es contador de la empresa ABC y se entera de que su primo ha adquirido acciones de la empresa XYZ, competidora de ABC. Su primo le solicita información sobre su estrategia de ventas para implementarla en su empresa. Si usted acepta la solicitud, ¿qué principio del código de ética para contadores estaría incumpliendo?

- Objetividad
- Confidencialidad
- Integridad
- Comportamiento profesional