



FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

**LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA
PERDURABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS
DE AUDITORÍA FINANCIERA EN LIMA
METROPOLITANA EN EL AÑO 2018**

**PRESENTADO POR
MARIA EMPERATRIZ CHILE VILLACORTA
JORGE LUIS LAGOS CARRASCO**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO**

LIMA – PERÚ

2021



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

**LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA PERDURABILIDAD
DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE AUDITORÍA FINANCIERA EN
LIMA METROPOLITANA EN EL AÑO 2018**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO**

PRESENTADO POR:

**MARIA EMPERATRIZ CHILE VILLACORTA
JORGE LUIS LAGOS CARRASCO**

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a nuestra familia quienes a lo largo de todo este tiempo nos brindaron su apoyo de diferentes maneras y por la confianza que poseen en nosotros y a Dios por estar con nosotros en cada paso que damos, cuidándonos, dándonos sabiduría y salud para lograrlo.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad San Martín de Porres, por habernos formado como persona y como profesional, con valores éticos y morales. A los docentes que me brindaron sus enseñanzas, sabiduría y paciencia, que por la cual han sido nuestra guía en el proceso de formación que ha constituido el cimiento principal en nuestra vida profesional.

ÍNDICE

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	iv
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1- Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2- Formulación del problema.....	16
1.2.1- Problema principal.....	16
1.2.2- Problemas secundarios.....	16
1.3- Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1- Objetivo general.....	17
1.3.2- Objetivos específicos.....	17
1.4- Justificación de la investigación.....	17
1.4.1- Importancia de la investigación.....	18
1.5- Limitaciones del estudio.....	18
1.6- Viabilidad de la investigación.....	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	19
2.1- Antecedentes de la investigación:.....	19
2.1.1- Tesis Nacionales.....	19
2.1.2- Tesis Internacionales.....	23
2.2- Bases Teóricas.....	28
2.3- Términos Técnicos.....	49
2.4- Formulación de hipótesis.....	51
2.4.1- Hipótesis principal.....	51
2.4.2- Hipótesis secundarios.....	51
2.5- Operacionalización de variables.....	52
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	53

3.1- Diseño metodológico.....	53
3.1.1- Tipo de investigación	53
3.2- Población y Muestra.....	53
3.2.1- Población (N)	53
3.2.2- Muestra.....	54
3.3- Técnicas de recolección de datos	57
3.3.1- Descripción de los métodos, técnicas e instrumentos	57
3.3.2- Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los.....	57
Instrumentos	57
3.4- Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	59
3.5- Aspectos éticos	59
CAPITULO IV: RESULTADOS	61
4.1- Resultados de la encuesta	61
4.2- Análisis de Fiabilidad	73
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	75
5.1- Discusión	75
5.2- Conclusiones.....	75
5.3- Recomendaciones	76
Fuentes de información	77
Anexos	79
Anexo N°1 Matriz de Consistencia.....	79
Anexo N°2 Encuesta	80

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar “La ética profesional y su incidencia en la perdurabilidad de las empresas de servicios de auditoría financiera en lima metropolitana en el año 2018”.

La problemática principal de las empresas de servicios de auditoría, experimentan una situación difícil con respecto a la ética profesional entre sus colaboradores, ya que los informes de auditoría son formulados y firmados por seres humanos, que podrían caer en falta de ética profesional al no aplicar la independencia, objetividad, integridad e imparcialidad que son muy necesarias al momento de demostrar credibilidad en los informes de auditoría financiera.

La metodología de investigación descriptiva permitió especificar a la ética profesional en su ámbito para incrementar la perdurabilidad de las empresas del rubro de auditoría financiera. La investigación fue de tipo aplicativo, debido a que sus resultados servirán para todos aquellos que decidan formar este tipo de empresas y de un nivel descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por las empresas que brindan servicios de auditoría financiera en el distrito de San Borja. La muestra se delimitó en 156 personas conformadas por contadores, administradores y gerentes.

Los resultados evidenciaron que la aplicación de la ética profesional si influye positivamente en la perdurabilidad de las empresas servicio de auditoría financiera, con lo cual se pretende incentivar a los auditores a poner en práctica tanto la ética como los principios y valores en cada labor que realicen, generando así que las empresas donde

laboren o decidan formar perduren mucho más en el tiempo, tomando en cuenta el código de ética, las buenas prácticas, la conducta profesional, la gestión, el prestigio y la rentabilidad.

Palabras clave: Ética profesional, código de ética, buenas prácticas, conducta profesional, gestión, el prestigio, la rentabilidad y Perdurabilidad.

ABSTRACT

The general objective of the research was to analyze "Professional ethics and its impact on the durability of financial audit services companies in metropolitan Lima in 2018".

The main problem of audit services companies, they experience a difficult situation with respect to professional ethics among their collaborators, since the audit reports are formulated and signed by human beings, who could fall into a lack of professional ethics by not applying the independence, objectivity, integrity and impartiality that are very necessary when demonstrating credibility in financial audit reports.

The descriptive research methodology made it possible to specify professional ethics in its field to increase the durability of companies in the financial audit field. The research was of an application type, because its results will be useful for all those who decide to form this type of company and of a descriptive-correlational level. The population was made up of companies that provide financial auditing services in the San Borja district. The sample was limited to 156 people made up of accountants, administrators and managers.

The results showed that the application of professional ethics does have a positive influence on the durability of financial audit service companies, with which it is intended to encourage auditors to put into practice both ethics and the principles and values in each work they carry out. , thus generating that the companies where they work or decide to train last much longer, taking into account the code of ethics, good practices, professional conduct, management, prestige and profitability.

Keywords: Professional ethics, code of ethics, good practices, professional conduct, management, prestige, profitability and Durability.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se plantea como objetivo determinar cómo la ética profesional incide en la perdurabilidad de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018.

Para una mejor comprensión del tema, la estructura del presente trabajo de suficiencia profesional está conformada por los siguientes capítulos:

El primer capítulo, se consideró la problemática de la investigación, la cual permitió conocer la ética profesional y sus efectos en las empresas de servicio de auditoría financiera, asimismo se plantearon las delimitaciones de la investigación, los problemas de la investigación, los objetivos, justificación, limitaciones y la viabilidad del trabajo de investigación.

El segundo capítulo, desarrollo el marco teórico en el cual se consideró antecedentes de la investigación, base teórica, definiciones conceptuales, formulación de hipótesis y operacionalización de variables.

El tercer capítulo, abarca la metodología que nos permitió ordenar el trabajo de manera coherente y que contempla el diseño metodológico, la población, muestra, técnicas de recolección de datos, técnicas para el procesamiento y análisis de la información; y se plasmaron los aspectos éticos que se tuvieron en cuenta al realizar la investigación.

El cuarto capítulo, contempla los resultados de la encuesta realizada a la muestra, tanto la representación gráfica como la interpretación de la misma.

En el quinto capítulo, se consideró la discusión del problema general, las conclusiones a las cuales llegamos y finalmente a las recomendaciones que aportamos para un mejor desarrollo en este tipo de servicios.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1- Descripción de la realidad problemática

La auditoría en el mundo, también experimenta una situación difícil con respecto a la ética profesional entre sus colaboradores, ya que los informes de auditoría son formulados y firmados por seres humanos, falibles, que eventualmente podrían caer en falta de ética profesional al no aplicar la independencia, objetividad, integridad e imparcialidad que son muy necesarias al momento de demostrar credibilidad en los informes de auditoría financiera. Es por ello, que muchas personas asumen que los informes preparados por empresas auditoras, no son totalmente creíbles, ya que, para muchos de ellos, todo tiene un precio, sus firmas, sus opiniones, sus informes entre otros documentos.

Actualmente el comportamiento ético profesional en las empresas durante el desarrollo de todas sus actividades y negocios es una preocupación no sólo para mundo empresarial, sino a los diferentes núcleos de la sociedad, quienes son los receptores de sus productos y servicios. Como se sabe, la ética de las empresas busca resolver los dilemas éticos que surgen durante el transcurso de su vida y proporciona los criterios para tomar las decisiones correctas, que son aquellas tomadas bajo los principios y las normas que se deben seguir.

Hoy en día existen empresas, donde las políticas y procedimientos buscan solamente alcanzar ciertos objetivos económicos y financieros más básicos, como es el crecimiento de los ingresos, ya que no hay nada más importante que cumplir con las metas comerciales que las empresas se plantean. Es por ello que

los empleados dejan con frecuencia, a un lado los principios éticos y es ahí donde surgen invariablemente, conflictos internos en el personal, por la falta de profesionalismo, lo que, desde luego, afecta de manera directa el crecimiento y el éxito de la organización.

Para De las Heras A. en el artículo publicado en ABC Economía “Cuando las Empresas se olvidan de la ética” (2019) afirma lo siguiente: “Uno de los principales errores desde el punto de vista empresarial, ha sido considerar la ética como un factor ajeno al propio proceso económico, como un añadido que podía tener una influencia en la imagen de la compañía pero que en sí misma no tenía impacto directo en los resultados empresariales. A veces, incluso, era vista como un obstáculo para la consecución de esos objetivos”.

Muchas de las empresas consideran que la ética no tiene ninguna influencia en ellas, pero esto es totalmente errado, ya que al contar con profesionales que no poseen ética, terminan arruinando su imagen corporativa debido a los hechos que estos realizan sin considerar la importancia de los principios y valores que se deben tener en cuenta en el actuar y en la toma de decisiones, y finalmente esto afectara a la perdurabilidad de las empresas. Es por ello que han sucedido escándalos empresariales en grandes empresas de todo el mundo, en las cuales de una u otra forma han afectado su reputación, ya que fueron involucradas en actos de anti éticos como lo son: Siemens, compañía de tecnología alemana. Samsung, el más grande grupo empresarial surcoreano. Enron Corporation, empresa del rubro energético que llegó a ser el séptimo grupo empresarial de mayor valor en Estados Unidos. Petrobras, la gigante petrolera estatal de Brasil y Odebrecht, constructora brasileña con una gran expansión en Latinoamérica y

África. Por otro lado, los diferentes escándalos financieros ocurridos a lo largo de los años en todo el mundo, tales como: Gowex y las auditoras M&A y Ernst & Young, Pescanova y BDO, Bankia y Deloitte, Banco Financiero y de Ahorros (BFA) y Deloitte, CAM y KPMG, CCM y Ernst & Young y finalmente Gescartera y Deloitte.

Para muchas empresas, incluidos las empresas auditoras, uno de los objetivos, es crear y maximizar el valor económico en ellas, es decir, crear valor para los accionistas, inversionistas o dueños, incrementando su propia riqueza, es decir su inversión y esto también implica satisfacer al cliente o beneficiar a otros. Pero una empresa no solo puede generar ingresos, sin ocuparse de los valores y los principios éticos, porque la falta de ética empresarial la llevará, tarde o temprano, al fracaso. Es por ello que la ética de las empresas, además de tener una responsabilidad con el bien común, es un compromiso con el respeto permanente con todos sus asociados, es decir, su personal, sus clientes, sus inversionistas, sus proveedores, sus acreedores y el Estado como representante de la sociedad, es decir, con lo que hoy se conoce como un grupo de interés o stakeholders. Por tal motivo la ética profesional en la auditoría financiera, es la clave para dotar de credibilidad a los informes y documentos elaborados de auditoría financiera. Por ello los auditores financieros que no dispongan de ética traerán por los suelos su trabajo altamente tecnificado.

Referente a esto Villanueva J. en su artículo publicado en el diario Gestión “La importancia de ética de la Organización” (2018) menciona lo siguiente: “Para crecer y subsistir, las organizaciones necesitan tener la cohesión de ciertos valores y normas que sean compartidos por sus integrantes. Virtudes como la

honestidad, la responsabilidad, la lealtad y el respeto, no son sólo valores éticos, sino que tienen un valor económico palpable porque ayudan a la empresa a alcanzar sus objetivos y a que la sociedad tenga más confianza en sus productos o servicios. Este ambiente de confianza favorece también el acceso a los mercados de capital, porque los inversionistas siempre quieren financiar a organizaciones confiables, cuyos dirigentes y colaboradores manden un mensaje de cultura ética en todo lo que hacen”.

Tal como menciona el autor, la ética debe contribuir a afianzar la credibilidad y la confiabilidad de toda la sociedad en la empresa, logrando satisfacer los deseos y atendiendo los derechos de todas sus partes interesadas, pues además de los valores que menciona el autor, la empresa tiene que tener en cuenta la transparencia como un valor necesario y fundamental, tanto en sus operaciones y en todas sus actividades financieras y económicas, ya que una organización transparente contribuye al comportamiento ético de todo su personal y lo defiende de los riesgos de caer en actos o comportamientos ilícitos. Una ética exigente en las empresas, demuestra más razones para que surja la confianza en ellas: por la motivación, cohesión y eficacia de todo el equipo de sus colaboradores y porque es así como aparece la confianza que todos los grupos de interés y demás núcleos sociales depositan en la empresa.

En muchos países de América Latina, las empresas están inmersos en una profunda crisis socioeconómica. En parte, esta crisis se debe a problemas económicos y políticos que se han ido agravando con el paso de los años. Sin embargo, la crisis actual no es sólo el producto de problemas de esta naturaleza. Es el resultado de una profunda crisis de valores en las personas que manejan a

todo nivel los diferentes aspectos de la vida socioeconómica de los diferentes países. Muchas de estas personas demuestran relativamente poca capacidad de integrar valores y principios morales en la toma de sus decisiones.

Según Rivera G. (2018) señala que: “Nueve de cada diez empresas, no sobreviven dentro de los primeros cinco años después de iniciar operaciones, lo cual indica lo complicado que resulta mantener la marcha una empresa, pero sobre todo, que funcione adecuadamente, pues el objetivo primordial es generar utilidades donde exista beneficio para los socios, dueños y accionistas, como para la misma compañía y que uno de los tantos factores por las que una empresa puede fracasar es la crisis de valores”.

Si bien es cierto las empresas son creadas con la finalidad de generar ingresos y perdurar en el tiempo, pero existen factores que no permiten esto, tal como explica el autor, la cultura ética y los valores en las empresas son uno de los factores los cuales carecen en una entidad, y que generan el fracaso del mismo. Es por ello que la ética y los valores deben de comenzar desde la parte directiva y gerencial hasta el último de los colaboradores.

El Perú no ha sido ajeno a escándalos anti éticos, ya que en los últimos años hemos sido testigos de casos sonados como los de Lava Jato y Odebrecht, en los diferentes niveles de gestión debido a la carencia de valores éticos y principios morales, y los cuales hoy en día no gozan de buena reputación debido a los malos manejos de sus funcionarios. Un estudio denominado Construyendo un ambiente ético, realizado por la firma auditora EY Perú en el 2018, muestra que el 22% de las empresas peruanas fueron perjudicadas económicamente, por

caos de fraude los cuales fueron perpetrados por su propio personal, debido a la posición de confianza y a la malversación de documentación.

En cuanto a Lima Metropolitana, esta carencia de ética empresarial, no suele ser algo solo cualitativo, sino también cuantitativo, ya que, según la vicepresidenta de Innovación y Estrategia de la consultora, María Katia Filomeno, el 48% de los limeños definitivamente dejaría de comprar a las empresas, en tanto el 44% probablemente dejaría de hacerlo, y es que los consumidores están dispuestos a castigarlas si son poco transparentes y éticos, así en el caso de los limeños mayores, se ve mayor radicalidad pues consideran no comprar a las empresas ante una falta ética.

Sin lugar a duda la carencia de ética profesional en las empresas, es un problema muy grave a nivel mundial, ya que la gestión malintencionada de los colaboradores afecta directamente al prestigio, a los resultados económicos y finalmente a la perdurabilidad de estas empresas.

1.2- Formulación del problema

1.2.1- Problema principal

¿Cómo la ética profesional incide en la perdurabilidad de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018?

1.2.2- Problemas secundarios

1- ¿En qué medida la implementación del código de ética influye en la gestión de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018?

- 2- ¿Cómo las buenas prácticas de los auditores, contribuyen en el prestigio de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018?
- 3- ¿De qué manera la conducta profesional incide en la rentabilidad de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018?

1.3- Objetivos de la investigación

1.3.1- Objetivo general

Determinar como la ética profesional incide en la perdurabilidad de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018.

1.3.2- Objetivos específicos

- 1- Determinar en qué medida la implementación del código de ética influye en la gestión de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018.
- 2- Verificar como las buenas prácticas de los auditores, contribuyen en el prestigio de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018.
- 3- Comprobar la manera en que la conducta profesional incide en la rentabilidad de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018.

1.4- Justificación de la investigación

Hoy en día, se constituyen muchas empresas que brindan el servicio de auditoría financiera en Lima Metropolitana, muchas de estas buscan mantenerse en el

mercado y ser reconocidas en el país, por el servicio que ofrecen. Lamentablemente muchas de ellas no logran cumplir lo propuesto, esto debido a que generalmente sus colaboradores no tienen en claro el tipo de ética que deben manejar, ya que muchos de estos son tentados para manipular y omitir error, brindan información falsa y errónea.

En ese sentido el desarrollo de esta investigación, responde al interés profesional por tratar de conocer como la ética profesional incide en la perdurabilidad de las empresas de servicio de auditoría financiera en Lima Metropolitana; a fin de proponer posibles soluciones y mejoras para evitar costos innecesarios e incrementar la rentabilidad de las empresas de este rubro.

1.4.1- Importancia de la investigación

La importancia que tiene el presente trabajo de investigación es que contribuirá a conocer como la ética profesional incide en la perdurabilidad de las empresas de servicio de auditoría financiera, y así reforzar la carencia en este punto débil que finalmente perjudica no solo la imagen de las empresas sino también de los profesionales que faltan a este principio.

1.5- Limitaciones del estudio

En cuanto al desarrollo de la investigación, no se presentaron inconvenientes para su ejecución y culminación, lográndose los objetivos planteados.

1.6- Viabilidad de la investigación

El trabajo de investigación ha sido viable porque conto con la información y medios necesarios para su desarrollo, por lo cual fue factible su ejecución y elaboración.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1- Antecedentes de la investigación:

Como parte de la realización del estudio, se llevó la búsqueda de investigaciones, encontrándose trabajos de investigación que se detallan a continuación:

2.1.1- Tesis Nacionales

- Simeón Soto Espejo (2017). **La Ética Profesional Y La Calidad De Servicio En La Cooperativa De Ahorro Y Crédito “Señor De Los Milagros” – Huánuco 2017**. Tesis para optar al grado título profesional de Contador Público, Universidad de Huánuco, Perú. “La presente investigación tiene por objetivo determinar de qué manera la ética profesional se relaciona con la calidad de servicio de la cooperativa de ahorro y crédito “SEÑOR DE LOS MILAGROS” -sede Huánuco 2017, esta investigación es del tipo aplicada, el enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño transversal no experimental; donde la variable independiente es la Ética Profesional, y la variable dependiente es la Calidad de Servicio. La población está conformada por todo el personal de la cooperativa de ahorro y crédito “SEÑOR DE LOS MILAGROS” –sede Huánuco 2017 (N = 5) y los clientes de la empresa que se considera (N = 650 clientes al mes), la muestra en el caso de los trabajadores será la misma población (N = 5) y en el caso de los clientes se considera un total de (n = 151 clientes). Para la contratación de la hipótesis se comparó los gráficos de la variable independiente (ética

profesional) con la variable dependiente (calidad de servicio) y se obtuvo como resultado que la ética profesional se relaciona con la calidad de servicio de la cooperativa de ahorro y crédito “SEÑOR DE LOS MILAGROS” –sede Huánuco 2017”. Palabras claves: ética, calidad, servicio, valores, moral, deontología. Las conclusiones son las siguientes:

- a) La ética profesional esta relaciona con la calidad de servicio, el cual influye en la satisfacción de los clientes al recibir el servicio de la cooperativa.
 - b) Los valores están relacionados a la calidad de servicio, valorando así, la atención que recibe los clientes en la cooperativa.
 - c) La deontología está vinculada con la calidad de servicio, con la conclusión que los colaboradores lo practican, pero no tan frecuentemente como lo deberían realizar de acuerdo a sus funciones.
- Guibert Alva Guillermo Miguel. (2013), **El Rol del Contador Público y su Responsabilidad Ética ante la Sociedad**. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Contabilidad y Finanzas, de San Martin De Porres, Lima, Perú. La presente tesis fue motivada por la preocupación de la percepción sobre el desempeño del Contador Público, en su actuación profesional. “Empezamos por un resumen de los principales problemas que demuestran el incumplimiento de las normas éticas

(Irresponsabilidad, deshonestidad intelectual, falta de equidad, Incumplimiento de compromisos), por parte de los Contadores en el Perú y el mundo. Cumpliendo el rigor de los pasos de la investigación, se determinó como problema principal: “De qué manera la visión global de la ciencia contable cumple con su responsabilidad ante la sociedad”, punto de partida para establecer el objetivo y la hipótesis. Se determinó como variable independiente: “ciencia contable” y como variable dependiente: “Responsabilidad ante la sociedad”. Se encontró distintos trabajos de investigación en universidades peruanas y extranjeras, que abordaron el mismo problema, con matices distintos, lo que le da mayor valor al presente trabajo. Igualmente se encontró sustento en teorías sobre las variables independientes y dependientes. El tipo de investigación es Descriptivo –Explicativo y la Estrategia o procedimiento de contratación de hipótesis es Inductivo –Deductivo. Se efectuó encuesta a una muestra de la población de Contadores Públicos de Lima. Los resultados muestran una percepción preocupante sobre el desempeño del Contador Público en su incumplimiento a las normas éticas, en el desempeño de su trabajo profesional”. Las conclusiones son las siguientes:

- a) Se comprueba que el contador público elabora y presenta análisis, para mostrar los hechos económicos de la empresa, y así mejor en la toma de decisiones, para mantener un buen gobierno corporativo.

- b) Los estados financieros son realizados con veracidad e integridad, basados en las normas internacionales de contabilidad, por el cual exigen el cumplimiento de las obligaciones tributarias.
- c) Se demostró que el contador público cumple con el código de ética profesional, con respecto a la neutralidad en la elaboración de los estados financieros.

- Huamani Ramos Haydee Yecenia, García Tello Rosa Irma (2015), **La ética del contador público y su ejercicio profesional en Lima Metropolitana 2015**. Tesis para optar título profesional de Contador Público, Universidad Nacional del Callao, Callao, Perú. “La presente tesis tuvo como finalidad evaluar si el contador público cumple con los principios éticos del código de ética del profesional de contabilidad en su ejercicio profesional, el cumplimiento de los principios éticos se revisó mediante una lista de cotejo donde se detallan las características principales de cada principio ético que debe cumplir el profesional contable y se evalúa mediante la observación y análisis de los informes de auditoría del año 2014 realizados por los contadores públicos de los 4 principales bancos de Perú, publicados en el año 2015, los dictámenes emitidos dan certeza de lo que esta comunicado, porque estos informes fueron efectuados de acuerdo con estándares profesionales, regulados por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) y la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV)”. Las conclusiones son las siguientes:

- a) El contador aplica el código de ética profesional, las normas internacionales de contabilidad y las normas internacionales de información financiera para elaborar los estados financieros, ya que son utilizados por los usuarios internos como externos.
- b) El contador desarrolla la información con juicio profesional sin presión de terceros para elaborar los estados financieros, el cual refleja fehaciente la realidad económica y financiera de la empresa.
- c) El contador realiza su informe de auditoría, cumpliendo los principios de integridad, objetividad, competencia profesional, confidencialidad y comportamiento profesional, por eso aplican técnicas y procedimientos de auditoría de acuerdo a las normas internacionales de auditoría.

2.1.2- Tesis Internacionales

- D. Humberto Peña Rivera (2010). **Aprendizaje Organizativo y Perdurabilidad Empresarial: Un Estudio de los Factores Determinantes en las Empresas de la Región de Monterrey (México)**. Tesis para optar título de Doctor de Contabilidad, Universidad de Deusto San Sebastián- España. “La tesis que se presenta abarca las teorías referentes al Aprendizaje Organizativo (Organizational Learning) y la Resistencia (Perdurabilidad) Empresarial (Business Resilience), teorías que han estudiado cómo las organizaciones responden a los cambios del entorno de los negocios y prosperan y sobreviven a lo largo

de largos períodos de tiempo. A través de un estudio empírico realizado en las empresas más longevas de la región de Monterrey (México) se analizan, por un lado, los elementos integrantes del contexto de gestión que favorecen el aprendizaje organizativo, y por otro, los rasgos que caracterizan a las empresas resistentes o perdurables. Asimismo, se analiza empíricamente si la capacidad de Aprendizaje Organizativo condiciona la Resistencia (Perdurabilidad) de las empresas estudiadas. Los resultados del estudio aportan evidencia empírica de que existe una relación positiva y significativa entre la Capacidad de Aprendizaje Organizativo y la Resistencia (Perdurabilidad) Empresarial. La Resistencia (Perdurabilidad) Empresarial está explicada en un 61,8% por la Capacidad de Aprendizaje Organizativo”. Las conclusiones son las siguientes:

- a) El manejo de una buena gestión empresarial permitirá las empresas perdurar más en el tiempo, puesto que las empresas que realicen buenas practicas harán de esto un buen desempeño
- b) La perdurabilidad de las empresas se basa en desempeño de los colaboradores y que este sea una forma de aprendizaje cíclica.
- c) La conducta profesional de cada colaborador es base fundamental para el éxito de los negocios.

- Almengor Lasso, Aminta Josefa. (2010). **Comportamiento ético dentro de las empresas con responsabilidad social empresarial.**

Tesis para optar el Título de Magíster en la Ética Social y Desarrollo Humano. Universidad Alberto Hurtado- Chile. “Con el objetivo de establecer la importancia de cada una de las características del comportamiento ético y Responsabilidad Social Empresarial, conocer las características del comportamiento ético en las empresas con Responsabilidad Social Empresarial, e identificar las características del comportamiento ético, estamos realizando esta reflexión bibliográfica para que las personas que trabajan o realizan proyectos de Responsabilidad Social Empresarial enfoquen en sus proyectos un fortalecimiento de comportamientos éticos empresariales. Esta reflexión nos proporcionará un valor teórico, que servirá para apoyar el tema de Responsabilidad Social Empresarial y comportamiento ético ya que de esta reflexión surgirán recomendaciones, sugerencias e ideas. Esta reflexión está basada en el concepto Investigación cualitativa exploratoria. Las variables del estudio son responsabilidad social empresarial y comportamiento ético. Estos temas que generarán polémica y discrepancias por sus características particulares y su susceptibilidad a ser interpretados desde varios puntos de vista. Responsabilidad social Empresarial enfocada en adoptar toda una filosofía empresarial como una gestión más del negocio que, si bien incluye a la filantropía dentro de su esfera de influencia, se vincula a un desarrollo de actividades para un bienestar social. En contraste el comportamiento ético que puede ser vista como la conducta o el comportamiento ideal pre-establecido por el

común. En donde los empleados o colaboradores poseen su propia visión del mundo, expectativas y valores pero estos elementos han de tender a coincidir con lo que posee el ambiente laboral si se desea trabajar en armonía y por un bien común, por tanto, no puede imaginarse que serán los colaboradores quienes marcarán la pauta en relación a las expresiones éticas de la empresa, pues es ésta la que debe establecer la línea a seguir y procurar que se siga a cabalidad. Fundamentada en un proceso inductivo exploratorio, realizando encuestas cerradas, observando, analizando datos y revisando resultados de estudios realizados. (...).”

Las conclusiones son las siguientes:

- a) El buen comportamiento ético y responsabilidad social empresarial de los colaboradores permitirá una mejor toma de decisiones que permitan crear beneficios a la empresa.
- b) Las empresas deben de estar conformadas por personal con valores éticos que realicen sus labores con responsabilidad y calidad, permitiendo así un posicionamiento en el mercado de este rubro.
- c) Conducta profesional de los auditores beneficiara a la empresa, la sociedad y a la economía.

- Yensy Andrea Pachón Sierra (2014). **La influencia de la ética personal en las empresas.** Tesis para optar obtener la Especialización

Alta Gerencia. Universidad Militar Nueva Granada-Bogotá. “En cuanto al desarrollo de la tesis, trata de que, en las organizaciones empresariales, la persona es un elemento del sistema y las normas que rigen su comportamiento por la función que desempeña dentro de la organización están regidas por un código de ética; esto con el objeto de obtener un resultado final exitoso y beneficioso para la organización. De igual manera la empresa tiene éxito al contar con personal con sus actos éticos, pues la función que todo personal tiene dentro de la entidad, debe estar bajo la práctica de un código de ética, para así tener mejores resultados, que no solo los beneficie como profesionales, sino también mantengan una imagen positiva en el mercado. Finalmente, el autor menciona que estas organizaciones ya tienen establecidas normas las cuales tienen que cumplir, generando confianza, credibilidad en el mercado y por ende longevidad de la organización”. Las conclusiones son las siguientes:

- a) Los auditores son seres humanos quienes poseen una ética privada y sus convicciones personales las cuales se les han ido inculcando desde su familia, la educación y la sociedad.
- b) Las empresas deben de implementar mecanismos para que la ética profesional sea acatada por cada colaborador y estas no sean afectadas por las decisiones incorrectas de los mismos.
- c) La ética profesional se ve reflejada en la rentabilidad de las empresas de auditoría, ya que una labor realizada con principios y valores, transmite confianza en los clientes.

2.2- Bases Teóricas

2.2.1- VARIABLE INDEPENDIENTE – X: ÉTICA PROFESIONAL

La Ética

Cabe resaltar que la ética es una rama de la filosofía que se dedica a analizar la conducta humana, ya que está marcada por normas que son la base para diferenciar entre el bien y el mal, pues señala las pautas o principios del obrar humano. “La Ética como parte de la antropología filosófica, indica el cómo y el porqué de la conducta humana hacia la realización personal. Así la Ética puede definirse como la ciencia de la rectitud de los actos humanos” (Alvarado, 2003). El papel de la ética justifica, porque los seres humanos nos encontramos en constante riesgo en la manera de ser y actuar, ya que justifica porque las acciones del ser humano dependen del conocimiento y de la libre voluntad.

Es por ello que la Ética es considerada una guía para la conducta humana, pues proporciona un criterio para orientar nuestra forma de actuar en una línea correcta y proponiendo un modelo de los actos humanos.

La ética es el uso de herramientas de la razón para generar reglas que guíen el juicio en circunstancias tanto generales como particulares. Con ello se obtendrá una mayor visión y una amplia gama de alternativas a escoger para poder encontrar el mejor camino hacia el bien personal y común. (Parker citado en Green, 2001)

La ética empleada de forma correcta permitirá contribuir mediante las decisiones empleadas, a la sociedad, y esto se verá reflejado en los resultados.

Dilemas Éticos

Día a día, las personas deben resolver rápidamente los dilemas éticos que se presenta a lo largo de su vida. Un dilema ético es una situación que enfrenta una persona, y en base a ella toma una decisión sobre la conducta adecuada o apropiada que crea correcta. Generalmente, los dilemas éticos se presentan en situaciones en las cuales el bienestar ya sea de uno o de más individuos se ve afectado por los resultados de la decisión tomada.

Los dilemas éticos a los cuales se enfrentan los auditores con frecuencia, tienen un efecto sobre el bienestar de un número de individuos o grupos, ya que si un auditor toma una decisión que carece de ética sobre el contenido de un informe de auditoría, el patrimonio de miles de inversionistas y de acreedores puede verse afectado. Según a lo referido Banks (2005) afirma: “Un Dilema Ético supone una situación de toma de decisiones que conlleva a una difícil de elección, entre dos alternativas igualmente no deseables y en la que no está claro que elección esta correcta”.

Los dilemas éticos que se presentan con mayor frecuencia dentro del ejercicio de la profesión de contador público como el de la auditoría, están vinculados con los aspectos siguientes:

- Competencia profesional
- Responsabilidad individual y asociación de profesionales
- Cuidado y diligencia profesional
- Control de calidad
- Objetividad profesional

- Consultoría tributaria
- Recursos del cliente
- Confidencialidad
- Honorarios y comisiones
- Publicidad y promoción
- Solicitudes de clientes, etc.

Ética Profesional

La ética profesional es derivada de un concepto que se conoce como ética empresarial la cual establece las condiciones en las que el ser humano debe relacionarse con su entorno bajo derechos y obligaciones. Estas dos formas de trabajo se encuentran interrelacionadas ya que es importante ofrecer un servicio justo y realizar una labor responsable, mediante buenas prácticas. Por otra parte, la ética profesional también se le conoce como la Deontología Profesional, la cual se encarga del estudio y tratado de los deberes y comportamiento de los profesionales en el desempeño de sus actividades tanto profesionales como personales.

“La Ética profesional pretende regular las actividades que se realizan en el marco de una profesión. En este sentido, se trata de una disciplina que está incluida en la Ética aplicada ya que hace referencia a una parte específica de la realidad. Por otro lado, la Ética profesional está constituida por el conjunto orgánico de derechos y obligaciones morales, deriva sus finalidades y normas específicas de la condición básica de persona en

armonía con los anexos que implican exigencias del bien común”.
(Rodríguez, 2015).

Las actitudes que poseemos como individuos para ofrecer un servicio, con deberes éticos profesionales para un bien común, son reguladas por la ética, pues esta tiene relación con el compromiso de ser una persona con principios y valores, la cual permite aportar en un ambiente empresarial.

Dominguez (2018) afirma:

“La ética es una disciplina encargada de hacernos reflexionar profundamente el tipo de comportamiento que tenemos ante la sociedad con el propósito de mejorar aquellas conductas incorrectas ofreciéndonos normas, valores y principios. La ética dentro de la profesión tiene el propósito de que el individuo asuma sus valores morales (justicia, responsabilidad y honestidad) principalmente y actué conforme a los principios que establece su código de ética que garantiza un bien común”.

De acuerdo con el autor, la ética es una herramienta que permite actuar en el ámbito profesional de manera correcta, pues el ser humano se encuentra con frecuencia, con una serie de dilemas éticos, ya que se toman decisiones sobre la conducta adecuada o apropiada que se debe tener en cuenta en el desarrollo de la actividad profesional y personal, pues existen las disyuntivas éticas que comprenden situaciones en las cuales el bienestar de una o más personas se ve afectada por los resultados de la decisión que se toman.

Importancia de la Ética Profesional

La importancia de la ética profesional descubre en los hombres un valor en la actuación profesional. Este valor surge como exigencia de la persona cualquiera que sea su trabajo. Toda persona profesional trabajadora debe desarrollar una ética profesional que defina las bases para la toma de decisiones en diversas situaciones, existen tres tipos de condiciones éticas: Competencia, Servicio al cliente, Solidaridad que se deberá poner en práctica.

Características de la Ética Profesional

Las características fundamentales de la ética profesional:

- Es absoluta

Significa que su validez no se encuentra supeditada a normas extrañas, sino que, por el contrario, es ella la que determina.

- Es universal

Significa que obliga a todos los profesionales que se encuentran en igualdad de circunstancias.

- Es inviolable

Significa que, por su propia naturaleza, no pierde valor, aunque sea incumplida.

Código de ética

Una de las guías que toda organización posee es el Código de Ética, el cual es un documento que guía el juicio de la dirección, creando un marco de trabajo común sobre el cual se basan todas las tomas de decisión. Esto

ayuda a crear un entendimiento unificado de los límites dentro de una organización y los estándares para interactuar con los grupos de interés externos.

Fernández (2011) afirma:

“Para lograr una mayor especialización del campo de acción de la ética se utilizan los Códigos de Ética, los cuáles no son más que una compilación de las normas y reglas que determinan el comportamiento ideal o más apropiado para un grupo específico de profesionales. Las reglas de este código pueden estar escritas o ser implícitas. Un código es una afirmación formal de los principios y valores que definen los estándares del comportamiento específico de una compañía”.

Como menciona el autor los códigos de ética permiten a las empresas incorporar e implementar a través de principios y valores, fundamentos morales y éticos dentro de la vida diaria de una organización y esta debe surgir como una parte integral de la cultura organizacional. Los códigos de ética no han sido elaborados para corregir la conducta no ética de los colaboradores, sino para guiar el comportamiento de los colaboradores en una compañía, es decir cómo actuar en una situación determinada bajo principios y valores. Es por ello que muchas organizaciones intentan aplicar normas y valores con la creación de los códigos de ética, para prevenir y detectar las malas conductas del personal. “Los códigos de ética, son instrumentos en donde se debe aplicar detalladamente cual es el comportamiento ético apropiado para la empresa”. (Jones, 1999) e indica lo que se debe de lograr para beneficio de la misma.

Principios Fundamentales del Código de Ética en el Contador

De acuerdo con el Código de Ética del contador, esta contiene principios fundamentales, los cuales protegerán la reputación de la organización ante cualquier brecha, pues esta permitirá a que las relaciones que existan con cada uno de estos agentes internos y externos sea buena, bajo confianza y las negociaciones sean siempre claras y favorables para todas las partes. La implementación del código de ética, marca las pautas del comportamiento que deben tener dentro de la organización, como no aceptar sobornos ni ofrecerlos, respetar a sus compañeros, ser inclusivos, fomentar la igualdad de oportunidades, no involucrarse en fraudes o malversaciones, entre otras conductas.

Los principios que contiene el código de ética para el caso del contador que emplea la función de auditor financiero es:

- Integridad: Este principio hace referencia a que el contador público está en la obligación de ser justo honesto en sus relaciones profesionales.
- Objetividad: En el ejercicio de la profesión el Contador no debe permitir que lo favoritismos, conflicto de interés o la influencia indebida de otros elimine sus juicios profesionales. Entonces este principio muestra que el contador debe ser un profesional imparcial.
- Competencia: Este principio muestra que el contador deberá realizar su actividad de acuerdo con los últimos conocimientos en materia contable, eso obliga a los contadores a estar continuamente capacitándose.
- Confidencialidad: El profesional no podrá difundir información de las empresas a terceros, salvo que exista un deber legal o profesional, el

contador deberá guardar el secreto profesional, y deberá tener cuidado de no transmitir información que podría ser utilizada para perjudicar a la empresa.

Para el mejor desarrollo de sus actividades, las empresas deben avalarse de en códigos de ética, pues en ellos encontramos los principios y valores morales los cuales deben de poseer los profesionales. Hoy en día, las grandes corporaciones aprendieron que las mayores sanciones que pueden sufrir no son las impuestas por los gobiernos, sino la pérdida de su reputación y de la confianza de los mercados. Si se cuenta con código de ética y se pone en práctica, permitirá transmitir confianza, respaldando así la operatividad de la empresa, pues una organización que maneja un código de ética, estará mejor preparada para el futuro.

Muchas organizaciones profesionales y de auditoría han emitido principios y normas de ética, generalmente bajo la forma y denominación de Códigos de Ética, que son un conjunto de reglas de conducta que ha decidido adoptar la profesión organizada de contador público. Ante la sociedad, son reglas autónomas y ante los individuos que se agrupan en la institución profesional, constituyen reglas obligatorias en función del vínculo jurídico que los une. Sin embargo, debe entenderse, que estos conjuntos normativos son guías mínimas de orientación o criterio, porque el accionar concreto del contador público o auditor en situaciones particulares, reside en los principios generales de los propios códigos y en los principios de la ciencia ética inscritos en el interior del hombre.

Los Códigos de Ética más importantes son los siguientes:

En el ámbito profesional:

- Código de Ética Profesional de la IFAC
- Código de Ética Profesional de AICPA (EE.UU.)
- Código de Ética del Auditor Interno EE.UU. (CIA)
- Código de Ética Profesional del Institute Canadian Accountants Ontario (Canadá)
- Código de Ética del Instituto Mexicano de Contadores Públicos (México)
- Código de Ética de la Federación de Colegios de Contadores Públicos del Perú y su junta de Decanos.

En el ámbito gubernamental:

- Código de Ética del INTOSAI
- Código de Ética del Auditor Gubernamental – Perú

Buenas Prácticas

Las buenas prácticas son las formas óptimas de ejecutar un proceso, que pueden servir de modelo para otras organizaciones, pues estas permiten aprender de las experiencias y aprendizajes de otros, y aplicarlos en una situación futura, y esto se realiza motivando las propuestas de nuevas ideas y soluciones de los colaboradores.

Sobre el particular Montenegro (2016) afirma:

“Las buenas prácticas empresariales que se realizan dentro de una organización son fundamentales para cualquier tipo de compañía debido a que por medio de ellas el comportamiento interno de empleados y directivos, favorece a la obtención de los resultados que se busca obtener

a nivel global. Los aspectos más relevantes del estudio y análisis de la estandarización de prácticas empresariales tienen como objetivo identificar los comportamientos de alta influencia en la obtención de buenos resultados”.

Si bien es cierto, medida que las buenas prácticas se fueron difundiendo entre las empresas surgió la necesidad de normalizarlas, así mismo ocurrió en la Auditoría donde se crearon las normas a utilizar para poder medir la conducta ética en las empresas, así como la calidad de la información que estas manejan, tanto en sus aspectos financieros, productivos, calidad, etc., por todo lo descrito con anterioridad cabe mencionar que las buenas prácticas en el contexto de la Auditoría, están dadas también por la aplicación de sus normas. Es por ello que la buena práctica en lo laboral, se ven reflejadas en la calidad de servicio que estas empresas del sector brindan y va más allá del cumplimiento de la legislación que regula el trabajo, su base es el cumplimiento de la normativa vigente.

Perelli (2018) afirma:

“Las buenas prácticas empresariales de gobierno corporativo y transparencia son elementos de confianza para el mercado, los accionistas, reguladores y demás grupos de interés, tanto a corto como a largo plazo, por lo que deben tomarse muy en consideración no solo por las compañías sujetas a requerimientos legales y de supervisión en este ámbito, sino también por todas aquellas que tengan auténtica vocación de liderazgo. Sólo estas últimas podrán forjar un mundo que requiere metas cada vez más ambiciosas”.

Pues es así, que las buenas prácticas de los colaboradores de la organización, transmiten confianza a los diferentes grupos de interés ya que estas reflejarán la calidad de servicio que maneja, permitiendo así ser un modelo para las demás organizaciones a través de las experiencias, las cuales serán aplicadas en el futuro para el cumplimiento de los objetivos.

Motivación

La motivación es la acción y efecto de motivar, ya que provoca la realización o la omisión de una acción. Desde el punto de vista etimológico, la palabra motivación está compuesta por el latín *Motivus*, que significa movimiento y el sufijo *-ción* que es la acción y efecto. Es por ello que la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones que se presenten.

Chiavenato (2001) afirma:

“Existe una gran diversidad de medios para motivar a los trabajadores, dejando bien claro que no todos los tipos de motivación funcionan para todos los empleados, influyen factores como el estado de ánimo, la personalidad, las metas individuales, etc. Es debido a esto que solo se hará mención de algunos métodos que se pueden utilizar para lograr la motivación de los empleados”. (p.58)

Entonces se puede considerar que la motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. En tal sentido la motivación permite cumplir con los objetivos tanto individuales como grupales y en los cuales se producen diversos

patrones de comportamiento. La motivación en los colaboradores, es un factor clave para la realización de buenas prácticas, debido a que estos no tendrán la necesidad de infringir ninguna norma, garantizando así la obtención de mejores resultados pues son guiados por principios, objetivos y procedimientos apropiados o pautas aconsejables que se adecuan a una determinada perspectiva normativa.

Ahora bien, hoy en día muchas organizaciones intentan implementar diferentes mecanismos para motivar a sus colaboradores, para ello identifican juntos los elementos que consideran más en un momento dado y que les permita mantenerse motivados.

Conducta Profesional

La conducta profesional se expresa en nuestras actitudes, sistema de valores, destrezas, la forma en que nos comunicamos. En el caso de los auditores de una firma, están obligados a cumplir con las siguientes normas de conducta, a fin de garantizar la calidad de sus trabajos y lograr el respeto, la confianza y el reconocimiento de los clientes con quienes estarán en contacto como representantes de la firma.

Robbins (2004), referente a la Conducta Profesional afirma:

El comportamiento es el producto de los estímulos que se reciben del mundo exterior y, se puede predecir con exactitud las acciones de los individuos, ya que, depende de los reforzadores y, cualquier consecuencia viene acompañada de una respuesta, aumenta la probabilidad de que se repita la conducta. (p.60)

Los factores los cuales influyen en la conducta profesional de los individuos responsables de las organizaciones son muchos, pues el profesional, sobre todo en este caso el contador, debe de cumplir con los reglamentos y leyes relevantes y rechazar cualquier acción que desacredite su profesión.

Para mejores resultados, es mejor que las personas, en todas y cada una de las acciones respeten los más altos valores y estándares de buen comportamiento en el desarrollo de nuestra actividad laboral, como:

- Excelencia: Valorar y esforzarse por suministrar productos y servicios de la más alta calidad posible: por ejemplo, un alto nivel de atención al detalle, minuciosidad, confiabilidad y exactitud de la información y una presentación tanto pulcra como fácil de entender. Sentir orgullo por la calidad de todas sus tareas y responsabilidades, no solamente las más notorias o las mejor pagadas.
- Puntualidad: Tener conciencia justa de las limitaciones de los demás con respecto al paso del tiempo; respetar los horarios de los demás y sus limitaciones de tiempo; puntualidad en su asistencia y respuesta oportuna a las solicitudes, por ejemplo, de comunicación o de información. Cumplir con los plazos o superarlos.
- Profesionalismo: Desempeñar un papel activo en el desarrollo profesional propio. Actuar de formas diseñadas para aumentar sus conocimientos y pericias, lo que incluye tratar de obtener capacitación, leer publicaciones profesionales y asistir a eventos, seminarios y conferencias pertinentes. Tratar de obtener certificaciones profesionales y adherirse a organizaciones profesionales.

- Respeto: Respetar a otras personas sin importar el tipo y el nivel de la relación de trabajo que tenga con ellos. Respetar las funciones y las responsabilidades de los distintos niveles jerárquicos y los derechos y privilegios que les corresponden. Ser sensibles a las cargas de trabajo y prioridades de los demás.

- Confiabilidad: Realizar su trabajo y entregar resultados constantemente de la manera más eficiente. Conocer con precisión la cantidad de trabajo que se puede lograr en el plazo proyectado; no hacer promesas poco realistas. Esforzarse por expresar la mayor precisión en todo tipo de afirmaciones (escritas u orales), investigaciones y actividades cotidianas de cualquier especie. Demostrar un alto grado de atención al detalle.

- Sensibilidad Cultural: En un entorno en que trabajan juntas personas de múltiples países, antecedentes culturales y grupos étnicos, para llegar a conclusiones se presta atención a considerar toda la información relevante y a tratar de identificar posibles malos entendidos

- Cortesía: Mantener la apariencia de una consideración positiva hacia los demás; no mostrarse emocionalmente seco o indiferente hacia los otros. Evitar cualquier despliegue emocional de sentimientos profundos, en especial de ira. Reaccionar con sensatez ante sucesos y conductas poco usuales, incluyen dos situaciones emocionalmente perturbadoras e incluso la crítica bien intencionada dirigida hacia uno.

El auditor no debe de permitir que ninguna actividad dañe la integridad, objetividad o la buena reputación de su profesión, debe estar de acuerdo en proporcionar sólo aquellos servicios para los cuales se encuentra

capacitado, antes de aceptar un compromiso específico con un cliente, debe considerar si su aceptación podría crear alguna amenaza al cumplimiento de los principios fundamentales y esto se verá reflejado en los resultados obtenidos.

Los principios morales según Palacio De la Torre (2009) nos dice que:

“La moral es el conjunto de las costumbres que son virtuosas o perniciosas, es la suma total del conocimiento adquirido con respecto a lo más alto, bueno y noble a lo que una persona se apega. La conducta del ser humano refleja la moral individual y esta es el fundamento de la moral social. Las acciones del ser humano, instintivas o habituales, espontáneas o reflexivas, son los elementos constitutivos de la conducta”. (p.56)

El sentido moral es el resultado de una evolución psicológica y cuyos factores son intelectuales y emocionales. La conducta, está constituida por acciones, y son éstas las que llegan a señalar la tendencia de la moralidad. El sentido moral solo puede ser conocido mediante la experiencia de lo vivido y aprendido.

Preservar la moral es, en la actualidad, una de las claves para el desarrollo de una empresa exitosa, ya que la moral permite una buena conducta a través de las experiencias de los individuos y grupos. Muchos de los actos del personal son influenciados por la conciencia y muchos de ellos, procuran obrar con conciencia recta, y esto es autorreflexión. voluntad.

2.2.2- VARIABLE DEPENDIENTE – Y: PERDURABILIDAD DE LAS EMPRESAS

Perdurabilidad de las Empresas

Cuando se habla de perdurabilidad, dicho término incluye las características de éxito que han hecho que la empresa perdure a través del tiempo. Aunque son las organizaciones las que cuentan o no con características que las llevan a la perdurabilidad empresarial, todas las empresas tienen un componente humano primordial en su desarrollo, y es entonces cuando también se analiza qué características debe tener dicho factor humano ya que estos son capaces de adaptarse a los cambios que existen, para que la organización sea perdurable y exitosa en el tiempo.

Según Peña (2010), afirma:

“El concepto de Perdurabilidad empresarial o Resistencia empresarial (Business Resilience), está altamente asociado con la capacidad de las organizaciones para: absorber altos niveles de cambio, adaptarse rápidamente a los cambios, manejar el cambio causando la menor disfunción, generar ventajas competitivas y alto rendimiento ante los cambios, dar respuesta positiva ante las circunstancias de adversidad, prosperar y ser sostenible durante largos períodos de tiempo”.(p.66)

La adaptación a los diferentes cambios a los que se enfrentan las organizaciones, permite que estas se puedan desempeñar de forma eficiente, obteniendo resultados positivos económicamente y diferenciándose de los demás competidores.

Vélez (2007) afirma:

“Una empresa perdurable es aquella que a través del tiempo presenta resultados financieros superiores. Adecúa su manejo a la intensidad de las condiciones del entorno sectorial y las fuerzas del mercado. Se enfoca en espacios no explotados y hace un estudio detallado de sus competidores diseñando y ejecutando productivamente la cadena de valor. Es aquella que obtiene desempeños eficientes en su gestión por la coherencia en su acción, la identificación de su entorno sectorial y sus políticas de gobierno, evitando estados de morbilidad que dificultan su crecimiento rentable y que puede llegar a estados tóxicos. Propicia la alineación de las personas con la empresa, la construcción de conocimiento y la calidad en los procesos de interacción social”. (p.17)

La organización interactúa con su entorno a través del tiempo, la adaptación de sus propios agentes, provocará también la adaptación de la organización, ocasionando revisiones y cambios en su estructura. Se podría pensar que entonces los cambios son perjudiciales para el buen desarrollo de las organizaciones, pero contrario a esto, se ha observado que los cambios tanto del entorno como internos, en parte son los que motivan al desarrollo próspero de las empresas. Pudiendo establecer entonces que la adaptación a los cambios determina la perdurabilidad empresarial.

Gestión

Con respecto a la Gestión, Terry (1988) afirma:

“La gestión consiste en administrar y proporcionar servicios para el cumplimiento de las metas y objetivos, proveer información para la toma de

decisiones, realizar el seguimiento y control de la recaudación de los ingresos, del manejo de las cuentas por cobrar, de las existencias, etc.”.

Dentro de la gestión de las empresas de servicio de auditoría financiera, se incluye la planeación, organización, dirección y control para conseguir los resultados planteados. “La gestión implica la ejecución de acciones para llegar a un resultado” (Ramírez, 2005, p.14)

La planeación de las empresas que brindan servicio de auditoría financiera, se aplica para aclarar, ampliar y determinar los objetivos de la forma más eficiente posible y los procedimientos que se van a emplear a lo largo de la auditoría.

La Organización de las empresas que brindan servicio de auditoría financiera, se aplica para distribuir el trabajo entre el grupo y para establecer y reconocer las relaciones y autoridad necesarias; subdividir el trabajo en tareas operativas; disponer las tareas seleccionar y colocar al elemento humano en puesto adecuado.

La Dirección de las empresas que brindan servicio de auditoría financiera, se realiza con la participación práctica, activa y dinámica de todos los involucrados; conduce a otros para que hagan lo mejor que puedan; guía al equipo para que cumplan con los objetivos planteados.

El control de las empresas que brindan servicio de auditoría financiera, esta fase se aplica para comparar los resultados obtenidos con los planes realizados; evaluar los resultados.

Las empresas no pueden sobrevivir solo haciendo un buen trabajo, sobre todo este sector, el cual tiene que realizar un excelente trabajo para ser reconocidos en el mercado, sino también es importante la gestión que se maneja en la organización, ya que este sector está en constante crecimiento y existe una dura competencia. Es por ello que las decisiones que tomen serán relevantes en los resultados esperados.

Contar con una mala gestión, generan consecuencias, que van desde el aumento de los gastos y costos no considerados o no presupuestados, hasta una disminución de oportunidades por la mala gestión. Las malas decisiones, lleva a que la empresa quede mal vista, ya que deriva al incumplimiento de obligaciones y compromisos, tanto con los proveedores como con los clientes.

Prestigio

Alloza (2013) afirma:

“Negocios y empresas con prestigio demuestran una capacidad diferenciadora para atraer inversiones, retener clientes y empleados, a la vez que construyen mayores niveles de satisfacción y fidelidad hacia sus productos y marcas. En la actualidad, la reputación corporativa es uno de los dos indicadores no financieros más populares en el mundo de las organizaciones, tanto privadas como públicas”. (p.44)

El Prestigio Empresarial es considerada como la reputación y el reconocimiento que se le da a una empresa o compañía, por todos los que la conforman, tales como: trabajadores, fundadores, administradores,

proveedores, accionistas, acreedores, competidores y clientes entre otros , y este indudablemente se basa en la calidad de los productos y/o servicios que ofrece, el cumplimiento de los compromisos que hace con sus acreedores y accionistas, el nivel de satisfacción que tienen las personas que laboran en ella y la responsabilidad con la que se desenvuelve para con la sociedad.

Por lo tanto, el prestigio es el producto de cómo se percibe una empresa o compañía en base a sus actuaciones del pasado, así como la manera en que afrontan los retos, y su proyección. Así también el prestigio es considerado como un activo intangible, pues es la carta de presentación ante sus potenciales clientes, provocando o incidiendo la adquisición del producto y/o servicio, generando un beneficio para la empresa.

Rentabilidad

En cuanto a Rentabilidad, Díaz M. (2012) dice:

“Entendemos por rentabilidad que es la remuneración que una empresa (en sentido amplio de la palabra) es capaz de dar a los distintos elementos puestos a su disposición para desarrollar su actividad económica. Es una medida de la eficacia y eficiencia en el uso de esos elementos tanto financieros, como productivos, como humanos. Con lo cual habría que hablar de rentabilidades”. (p.63)

La rentabilidad depende de un margen adecuadamente calculado y de los diferentes elementos económicos y financieros puestos a disposición de la empresa para el desarrollo de su actividad. Pero también depende de los

efectos de gestión principalmente a corto plazo, pues habría de incluir los diferentes componentes de ese margen. Con lo cual estaríamos hablando de beneficios financieros, beneficios económicos, beneficios de gestión, beneficios de personal. Los primeros tienen relación con las fuentes financieras de la empresa, esto es con su patrimonio neto, con el pasivo a largo plazo y con el pasivo a corto plazo. Los segundos con la estructura económica, es decir con el activo y sus distintos apartados. Los de gestión hacen referencia a los ingresos y a los diferentes gastos de la compañía. Los de personal constatan la eficiencia de los trabajadores en función de su número, remuneraciones y valoración.

La rentabilidad es muy importante ya que permite medir la eficacia y eficiencia que tiene la empresa mediante los diferentes indicadores como son los beneficios obtenidos por la empresa. Al momento de evaluar la rentabilidad de una empresa es evaluar la relación que existe entre sus utilidades o beneficios generados, y la inversión o los recursos que ha utilizado para obtenerlos.

La supervivencia y el éxito de la empresa se pueden asegurar a través del desarrollo personal de sus empleados, lo cual lleva a una cultura empresarial sana donde la comunicación y la productividad florecen por su propia cuenta. Pues el futuro de una compañía depende, ni más ni menos, del estado físico, mental, emocional y espiritual de cada uno de sus empleados. "El éxito empresarial no sólo está relacionado con tener o no Departamento de Recursos Humanos en una empresa, sino que también ésta muy influenciado y relacionado con las prácticas de alto rendimiento,

para que la empresa funcione mejor”. (Consuegra, 2013. p. 38). Así también se deberá saber llevar a cabo aquellas políticas y prácticas de alto rendimiento del personal que sean adecuadas para así, amoldar todos los servicios y funciones de la empresa para que se consiga un mejor resultado y desempeño, y por tanto, éxito empresarial. Es decir, para conseguir éxito empresarial hay que tener en cuenta la evaluación del desempeño puesto que será necesario evaluar al personal. políticas sostenibles.

2.3- Términos Técnicos

- **Stakeholder**

Palabra del inglés que, en el ámbito empresarial, significa ‘interesado’ o ‘parte interesada’, y que se refiere a todas aquellas personas u organizaciones afectadas por las actividades y las decisiones de una empresa.

- **Deontología**

Se denomina a la ciencia que trata sobre el conjunto de deberes y principios éticos que conciernen a cada profesión, oficio o ámbito laboral.

- **Cultura Organizacional**

Se entiende al conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

- **Inmovilizado**

Aquel elemento del activo que son tangibles y están representados por bienes muebles o inmuebles, salvo los que deban calificarse como inversiones inmobiliarias.

- **Beneficios**

Es un término utilizado para designar las ganancias que se obtienen de un proceso o actividad económica. Es más bien impreciso, dado que incluye el resultado positivo de esas actividades medido tanto en forma material o "real" como monetaria o nominal.

- **Perdurabilidad**

Se entiende por perdurable a cualquier cosa, elemento o también la vida que puede durar para siempre o un tiempo extenso.

- **Rentabilidad**

Es la capacidad que tiene una empresa para producir beneficios. Se mide mediante la relación entre el valor de la inversión y los beneficios obtenidos una vez deducidas comisiones e impuestos. La rentabilidad se expresa según los términos relativos.

- **ROE**

Es la abreviatura Return on Equity. Es la razón financiera que muestra la rentabilidad de la empresa generada a partir de su patrimonio. Esta es calculada como Utilidad Neta sobre Patrimonio Total. Tradicionalmente ha sido una ratio utilizado para medir la rentabilidad de una compañía. Esta ratio es utilizada como una medida de la rentabilidad de una compañía y permite hacer comparaciones estáticas de distintas compañías dentro de un mismo sector.

2.4- Formulación de hipótesis

2.4.1- Hipótesis principal

Si se conduce con ética profesional, entonces se podrá incrementar el nivel de perdurabilidad de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018.

2.4.2- Hipótesis secundarios

1. Si se implementa del código de ética, entonces mejorará la gestión de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018.
2. Si se fomenta las buenas prácticas de los auditores, entonces se podrá incrementar el prestigio de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018.
3. Si se mejora la conducta profesional de los auditores, entonces se mejorará la rentabilidad de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018.

2.5- Operacionalización de variables

Definiciones Conceptuales	Ética profesional	
Definición operacional	Indicadores	Índices
	Código de Ética	Valores morales
		Confidencialidad
	Buenas Practicas	Motivación
		Cumplimiento de los objetivos
	Conducta Profesional	Objetividad
		Cumplimiento de normas y reglamentos
	Escala Valorativa	Nominal

Definiciones Conceptuales	Perdurabilidad de las Empresas	
Definición operacional	Indicadores	Índices
	Gestión	Metas y objetivos
		Toma de decisiones
	Prestigio	Fidelidad de los clientes
		Reputación
	Rentabilidad	Nivel de ventas
		ROE
	Escala Valorativa	Nominal

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1- Diseño metodológico

3.1.1- Tipo de investigación

La presente investigación, por la forma en la cual se ha planteado, reúne las condiciones suficientes para considerarla como una investigación aplicada no experimental, ya que se utiliza conocimientos referidos al tema, orientados a demostrar que la ética profesional del auditor financiero incide en la perdurabilidad de las empresas de este rubro.

Conforme a los propósitos y naturaleza del trabajo, la investigación se centró en el “nivel descriptivo”.

3.2- Población y Muestra

3.2.1- Población (N)

La delimitación cuantitativa de la población está determinada por el registro de profesionales, entre gerentes administrativos, contadores, ingenieros de las empresas de servicio de auditoría financiera ubicadas en el Distrito de San Borja. Por consiguiente, la población es heterogénea:

Tabla: Distribución de la Población

N°1	EMPRESAS DE SERVICIO DE AUDITORIA - SAN BORJA	POBLACIÓN
1	PORTAL VEGA & ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL	7
2	ROPERT, SARRIO & ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL	6
3	CARNERO ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL	5
4	EDGAR GARAY & ASOCIADOS, CONTADORES PÚBLICOS, SOCIEDAD CIVIL	7
5	GARCIA FLORES & ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL	6
6	PANEZ, CHACALIAZA Y ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	7
7	MENDOZA LUQUE & ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL ORDINARIA	6
8	PAREDES Y ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL	6
9	QUIROZ CERVERA & ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL	5
10	VALDEZ Y SUAREZ CONTADORES PÚBLICOS SOCIEDAD CIVIL	5
	Total	60

Fuente: SUNAT, SBS

3.2.2- Muestra

Para la selección de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico, porque se tiene acceso a la lista completa de empresas auditoras, que desarrollan sus actividades en el distrito de San Borja durante el año 2018 y se determina mediante la fórmula de muestreo aleatorio simple para estimar proporciones, en la cual se conoce la población:

$$n = \frac{pqNz^2}{\epsilon^2(N - 1) + pqz^2}$$

Donde:

N: Población representada por 60 personas, entre hombres y mujeres del mismo número de empresas auditoras que desarrollan sus actividades en el distrito de San Borja durante el año 2018.

Z: Es el valor asociado a un nivel de confianza, ubicado en la Tabla Normal Estándar ($90\% \leq \text{confianza} \leq 99\%$), para una probabilidad del 95% de confianza; $z = 1.96$

p: Proporción de gerentes varones de las empresas auditoras del distrito de San Borja, para el presente trabajo, se asume un valor de ($p = 0.9$)

q: Proporción de gerentes mujeres de las empresas auditoras del distrito de San Borja, para el presente trabajo, se asume un valor de ($q = 0.1$)

ϵ : Es el máximo error permisible en todo trabajo de investigación, el rango de variación es de ($1\% \leq \epsilon \leq 10\%$). para el presente trabajo se considera $\epsilon = 2\%$.

n: Tamaño óptimo de la muestra, para realizar la encuesta.

Reemplazando valores tenemos:

Confianza del 95%, $z = 1.96$, $\epsilon = 0.02$

$$n = \frac{0.9 * 0.1 * 60 * 1.96^2}{0.02^2(60 - 1) + 0.9 * 0.1 * 1.96^2}$$

$$n = 56$$

n = 56, es el tamaño de muestra que representa los gerentes administrativos, contadores, ingenieros entre hombres y mujeres.

Tabla: Distribución de la Muestra

Nº1	EMPRESAS DE SERVICIO DE AUDITORIA - SAN BORJA	MUESTRA
1	PORTAL VEGA & ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL	6
2	ROPERT, SARRIO & ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL	6
3	CARNERO ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL	5
4	EDGAR GARAY & ASOCIADOS, CONTADORES PÚBLICOS, SOCIEDAD CIVIL	7
5	GARCIA FLORES & ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL	6
6	PANEZ, CHACALIAZA Y ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	6
7	MENDOZA LUQUE & ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL ORDINARIA	5
8	PAREDES Y ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL	5
9	QUIROZ CERVERA & ASOCIADOS SOCIEDAD CIVIL	5
10	VALDEZ Y SUAREZ CONTADORES PÚBLICOS SOCIEDAD CIVIL	5
	Total	56

3.3- Técnicas de recolección de datos

3.3.1- Descripción de los métodos, técnicas e instrumentos

Para la recolección de la información se ha utilizado como instrumento las fichas de encuestas que contienen las preguntas debidamente validadas por el juicio de expertos y las cuales se caracterizan por ser anónima en el acopio de información, la cual se aplica a la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que se obtiene mediante el cuestionario como instrumento de investigación.

3.3.2- Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos

En el procedimiento de validez se busca garantizar su eficacia y efectividad de los instrumentos de investigación, fundamentalmente si estos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de las variables.

Para tal efecto se utiliza la prueba de Alpha de Cronbach y para la validación del contenido de nuestro instrumento de medición (preguntas del cuestionario) se realizó mediante la Prueba de Alpha de Cronbach.

- a) Prueba de Alpha de Cronbach: Es un instrumento estadístico que mide la fiabilidad de las encuestas, que lo hace estables, consistentes y confiables.
- b) Rango de variación: $0 \leq \alpha \leq 1$; Si el valor de α es e igual o superior a 0.8, entonces, las encuestas son confiables, estables y consistentes.
- c) Método de cálculo.

Por medio de varianzas de los ítems.

Para el caso del presente estudio se calculó mediante el método de varianzas cuya fórmula de cálculo es la siguiente, usando el software estadístico SPSS

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Siendo: i

K = número de ítems

S_i^2 = Varianza del número de ítems

S_t^2 = Varianza total de los valores observados.

Para el caso del presente estudio, se tiene los siguientes resultados, que han sido procesados en el software IBM® SPSS® Statistics 23.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	12

El valor de la prueba de Cronbach es 0.956, entonces podemos afirmar que las encuestas son confiables y consistentes, toda vez que el valor supera el 80%.

3.4- Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

El presente estudio de investigación utilizó el Software Estadístico SPSS Versión 22 que accederá a insertar tablas y gráficos para evaluar la relación entre las variables en estudio, en base al diseño correlacional, porque mide el grado de asociación entre dichas variables.

El presente estudio de investigación resultará del recojo de información mediante los instrumentos elaborados extraído de las variables, para tal efecto se utilizó lo siguiente:

Estadística descriptiva

Para el procesamiento de las encuestas y cuyo resultado se presenta en tablas o figuras, las mismas que fueron analizadas y comentadas.

Estadística Inferencial

Para realizar el contraste de la hipótesis acorde con lo planteado en el trabajo de investigación.

3.5- Aspectos éticos

En la elaboración del Trabajo de Suficiencia Profesional, se ha dado cumplimiento a la Ética Profesional, desde su punto de vista especulativo con los principios fundamentales de la moral individual y social; y el punto de vista práctico a través de normas y reglas de conducta para satisfacer el bien común, con juicio de valor que se atribuye a las cosas por su fin existencial y a las personas por su naturaleza racional, enmarcadas en el Código de Ética de los miembros de los Colegios de Contadores Públicos del Perú, en el cual el Contador Público está ceñido a los siguiente principios éticos:

- Integridad
- Objetividad
- Independencia
- Responsabilidad
- Confidencialidad
- Observancia de las disposiciones normativas
- Competencia y actualización profesional
- Difusión y colaboración
- Respeto entre colegas
- Conducta ética

Estos principios son de cumplimiento obligatorio en cualquier labor contable que el profesional realiza, pues en su aplicación contribuye al desarrollo de la profesión y participación activa en la construcción de la sociedad. Se acata estas disposiciones de ética como opción de vida por el solo hecho de tener fe pública. En general, el desarrollo se ha llevado a cabo mediante los valores y principios éticos, como proceso integral, organizado, coherente, secuencial, y racional en la búsqueda de nuevos conocimientos con el propósito de encontrar la verdad o falsedad de conjeturas y coadyuvar al desarrollo de la ciencia contable.

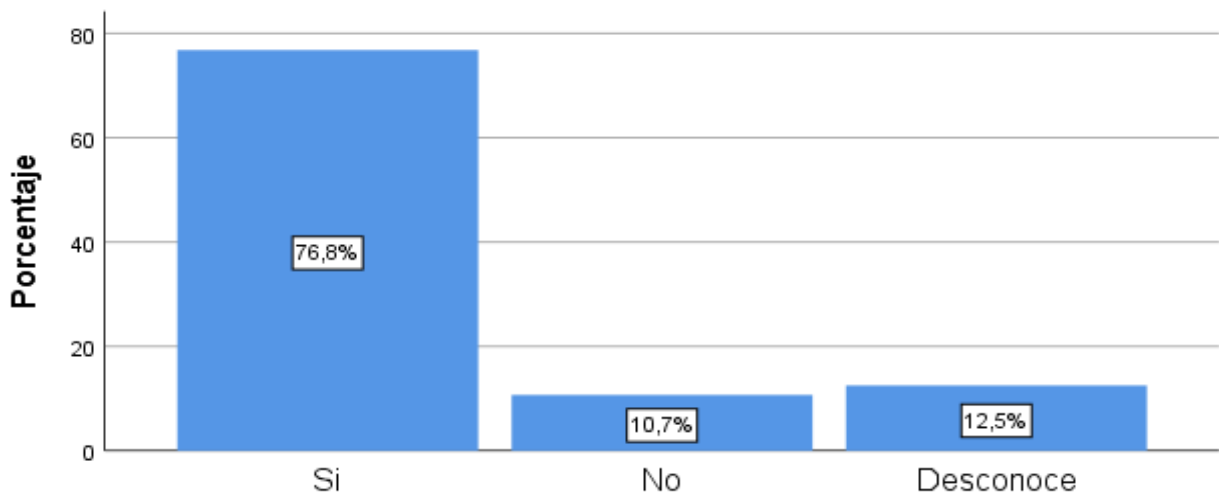
CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1- Resultados de la encuesta

1. ¿Estima usted que el contar con valores morales en las empresas influye positivamente en el actuar del profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	43	76,8	76,8	76,8
	No	6	10,7	10,7	87,5
	Desconoce	7	12,5	12,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

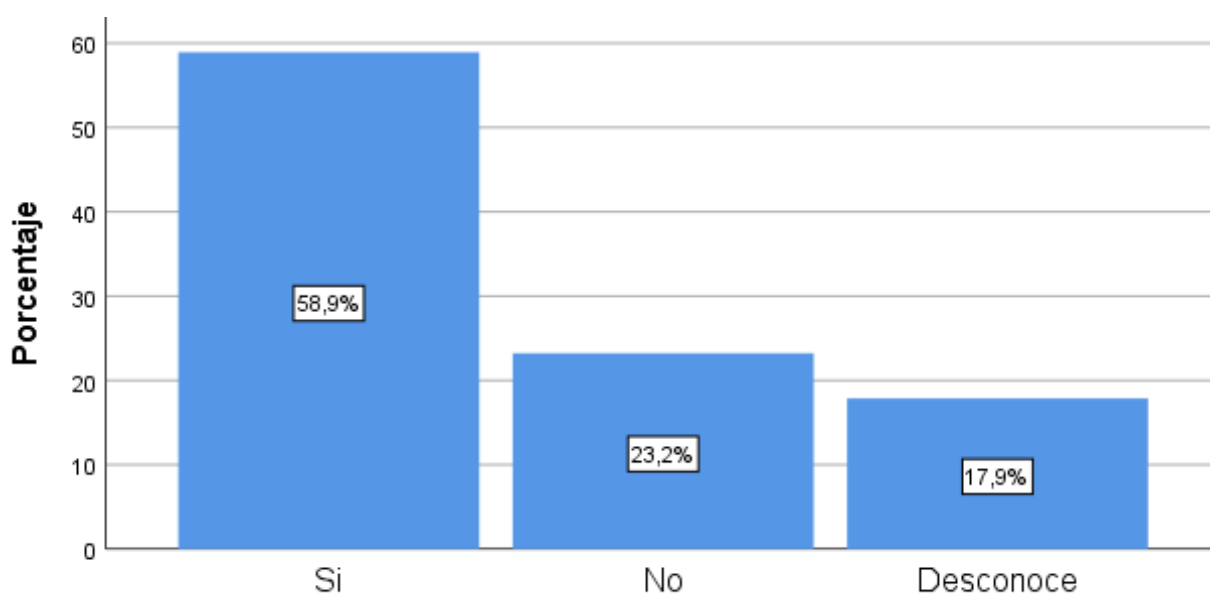


INTERPRETACIÓN:

El 76.8% de los encuestados manifestó que contar con valores morales en las empresas influye positivamente en el actuar profesional. El 10.7% señaló que no es necesario contar con valores morales en las empresas que influya positivamente en el actuar profesional. Finalmente, el 12.5% de los encuestados desconoce que con contar con valores morales influye positivamente en el actuar profesional.

2. Cree usted que en su organización, ¿existe confidencialidad establecida?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	33	58,9	58,9	58,9
	No	13	23,2	23,2	82,1
	Desconoce	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

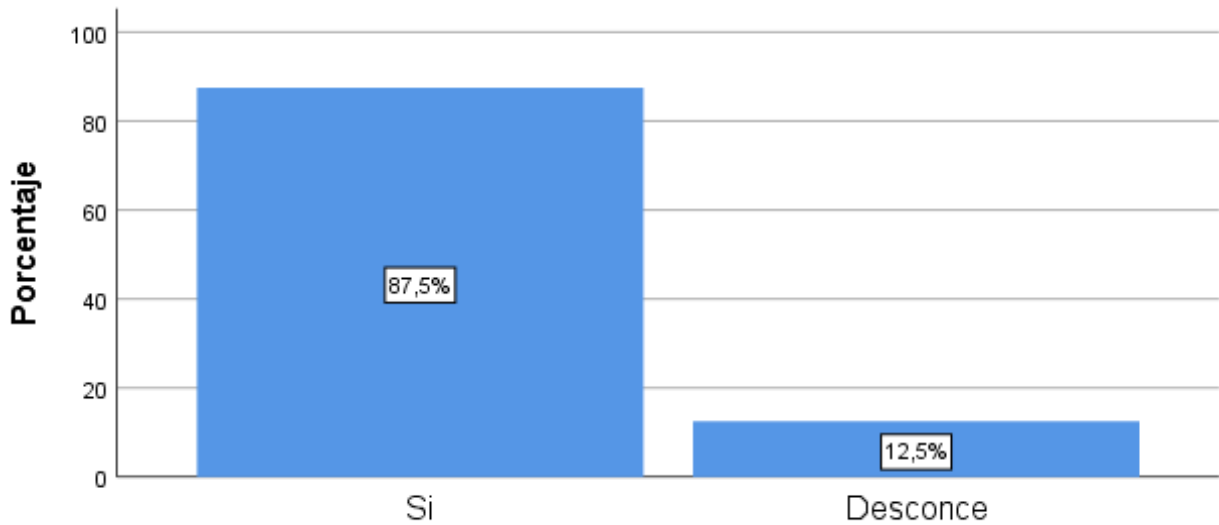


INTERPRETACIÓN:

El 58.9% de los encuestados señala que en su organización si existe confidencialidad establecida, mientras en 23.2% indica que su organización no existe confidencialidad establecida. Finalmente, el 17.9% de los encuestados afirma que desconoce si en su organización existe confidencialidad establecida.

3. ¿Cree usted que la motivación permite llegar a los objetivos en su organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	49	87,5	87,5	87,5
	Desconce	7	12,5	12,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

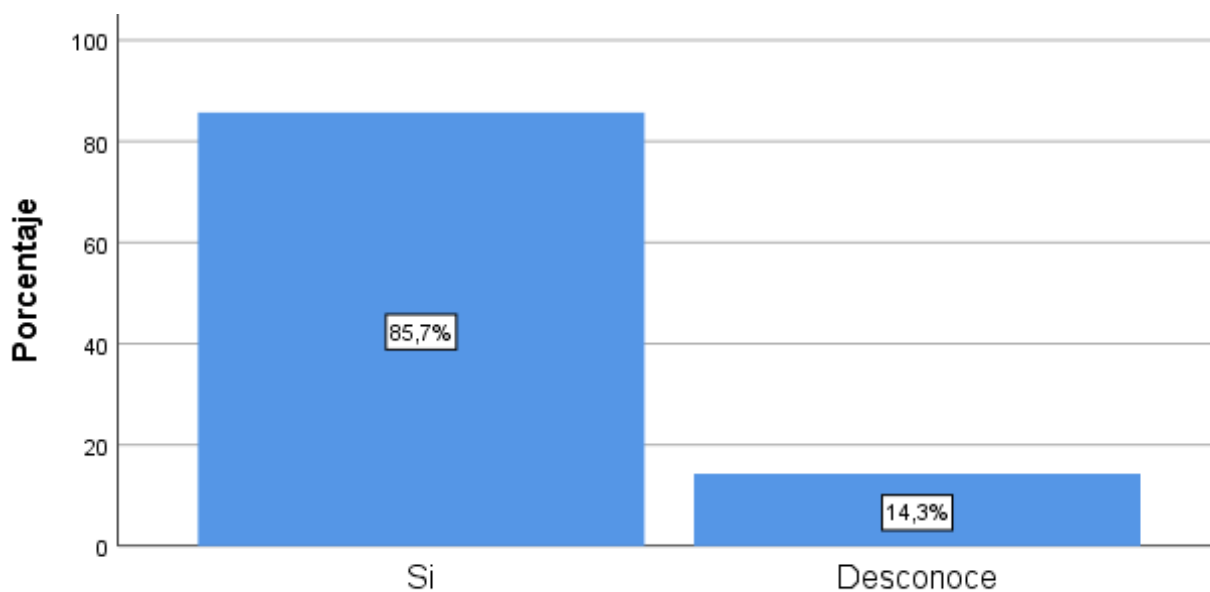


INTERPRETACIÓN:

El 87.5% de los encuestados afirma que la motivación permite llegar a los objetivos en su organización. Mientras el 12.5% señala que desconoce si la motivación permite llegar a los objetivos en su organización.

4. ¿Cumple usted con los objetivos de su organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	48	85,7	85,7	85,7
	Desconoce	8	14,3	14,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

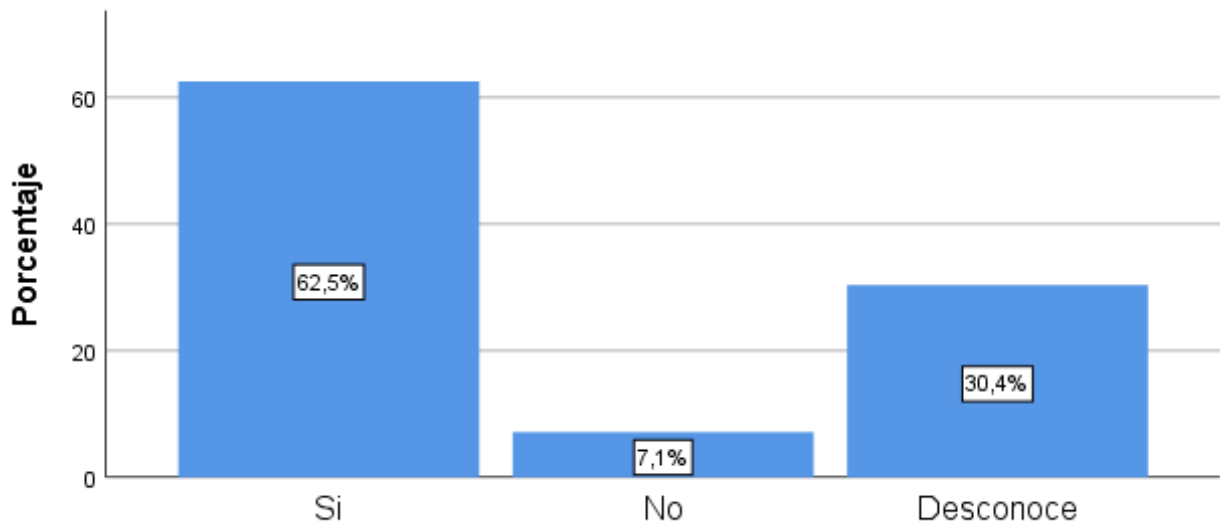


INTERPRETACIÓN:

El 85.7% de los encuestados señala que si cumple con los objetivos de su organización. Mientras que el 14.3% indica que desconoce si cumple o no con los objetivos de su organización.

5. ¿Considera usted, que los estímulos que un individuo recibe, influyen en la objetividad profesional en una organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	35	62,5	62,5	62,5
	No	4	7,1	7,1	69,6
	Desconoce	17	30,4	30,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

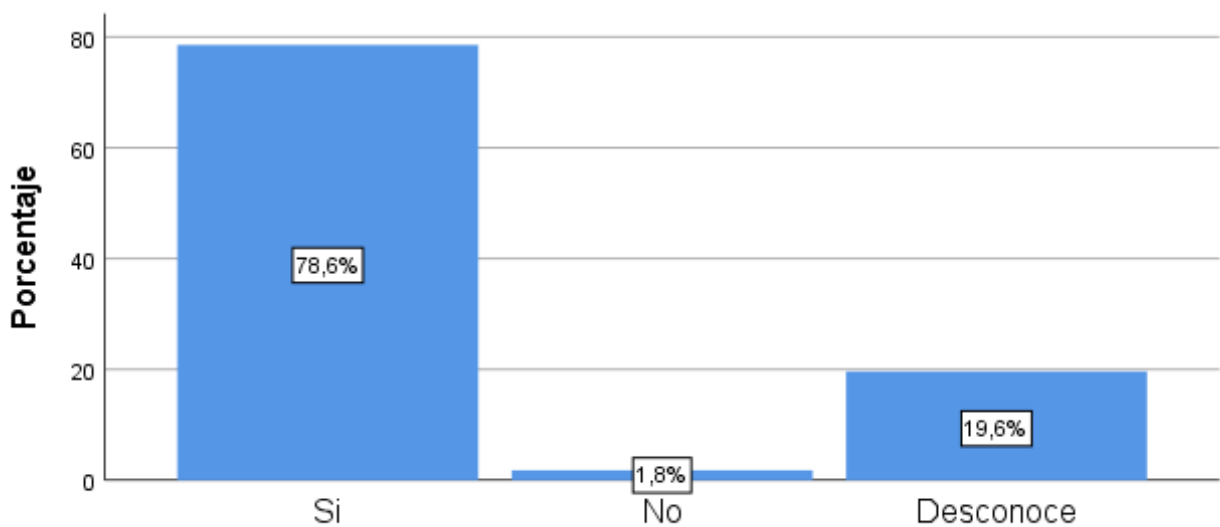


INTERPRETACIÓN:

El 62.5% considera que los estímulos que un individuo recibe influyen en la objetividad profesional en una organización. Mientras el 7.1% considera que no influyen en la en la objetividad profesional en una organización. Finalmente le 30.4% de los encuestados desconoce si los estímulos que los individuos reciben influyen o no en la objetividad profesional en una organización.

6. ¿Cree usted que hoy en día, se logra el cumplimiento de normas y reglamentos en su organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	44	78,6	78,6	78,6
	No	1	1,8	1,8	80,4
	Desconoce	11	19,6	19,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

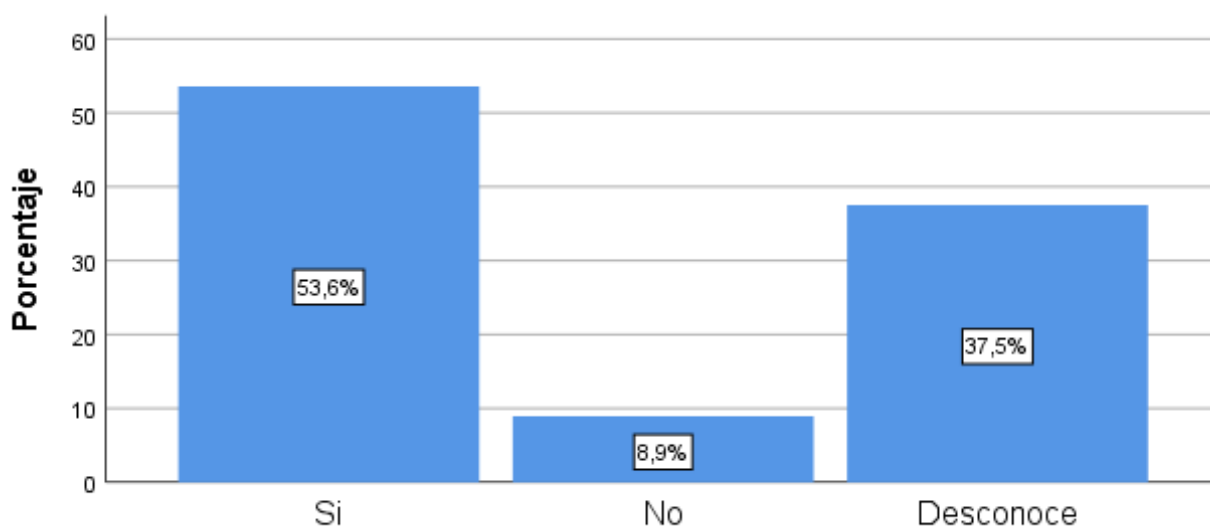


INTERPRETACIÓN:

El 78.6% de los encuestados cree que hoy en día, si se logra el cumplimiento de normas y reglamentos en su organización. Mientras el 1.8% de los encuestados no cree que se logra el cumplimiento de normas y reglamentos en su organización. Finalmente, el 19.6% de los encuestados desconoce si se logra el cumplimiento de normas y reglamentos en su organización

7. ¿Estima usted que la gestión permite el cumplimiento de las metas y objetivos de una organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	30	53,6	53,6	53,6
	No	5	8,9	8,9	62,5
	Desconoce	21	37,5	37,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

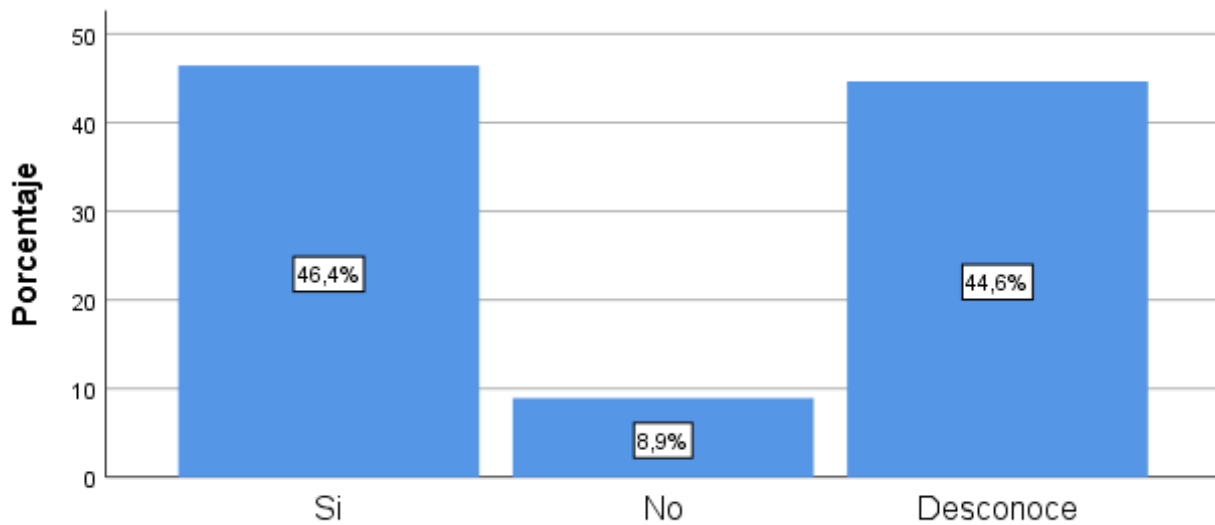


INTERPRETACIÓN:

El 53.6% de los encuestados estima que una buena gestión permite el cumplimiento de las metas y objetivos de una organización. Mientras el 8.9% de los encuestados estima que no es necesario para el cumplimiento de las metas y objetivos dentro de una organización. Finalmente, el 37.5% desconoce si una buena gestión permite o no el cumplimiento de las metas y objetivos.

8. ¿Cree usted que la gestión que se emplea en su empresa influye en la toma de decisiones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	26	46,4	46,4	46,4
	No	5	8,9	8,9	55,4
	Desconoce	25	44,6	44,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

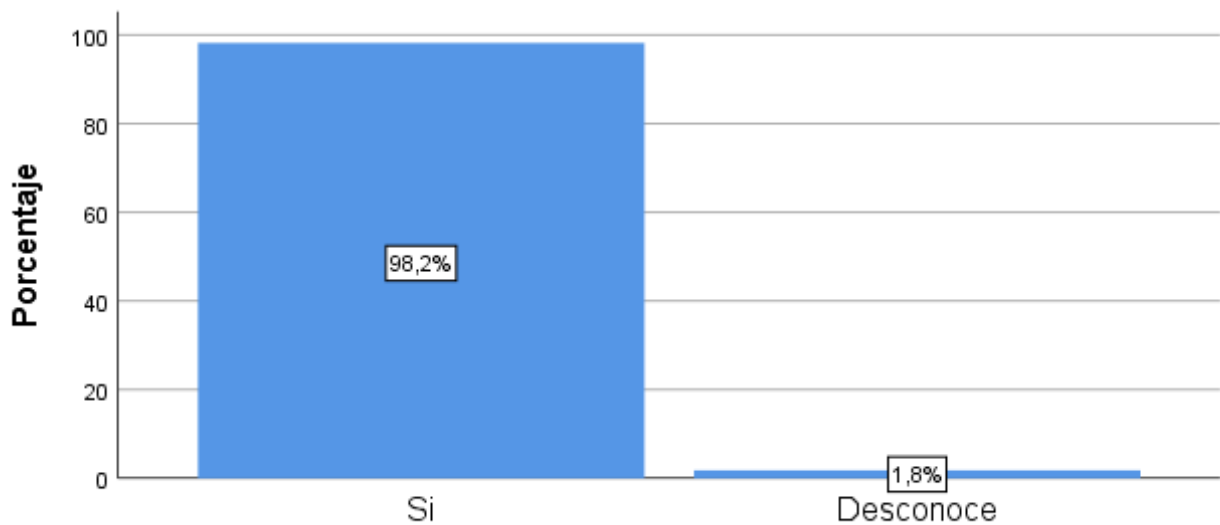


INTERPRETACIÓN:

El 46.4% de los encuestados cree que la gestión que emplea su empresa si influye en la toma de decisiones. El 8.9% de los encuestados señala que la gestión que se emplea en su empresa no influye en la toma de decisiones. Finalmente, el 44.6% de los encuestados desconoce si la gestión que se emplea en su empresa influye la toma de decisiones.

9. ¿Considera usted que la reputación de una entidad se va construyendo gracias a los buenos resultados obtenidos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	55	98,2	98,2	98,2
	Desconoce	1	1,8	1,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

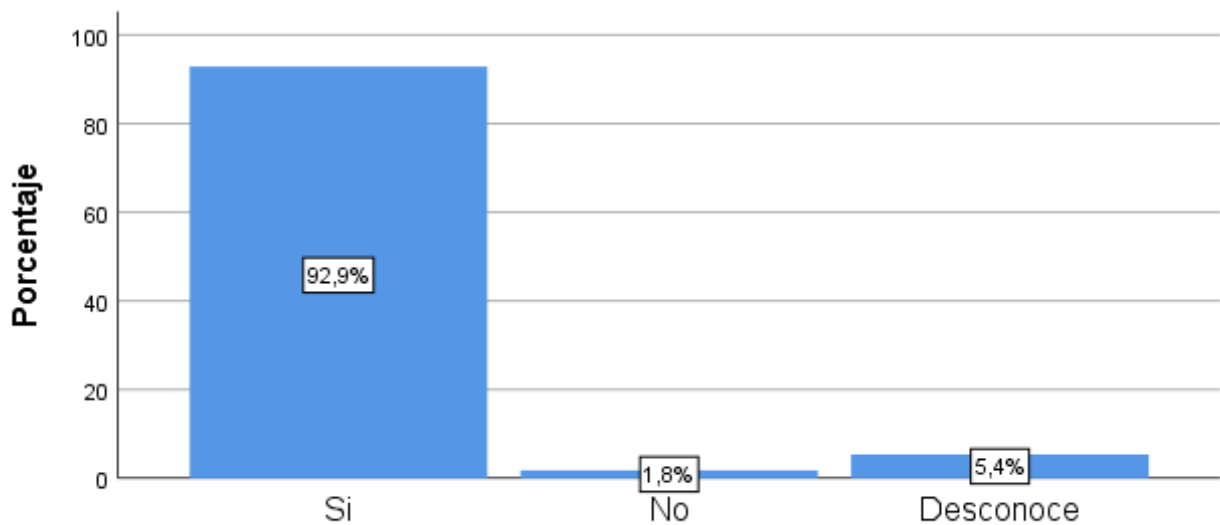


INTERPRETACIÓN:

El 98.2% de los encuestados considera que la reputación de una entidad se va construyendo gracias a los buenos resultados obtenidos. Mientras el 1.8% de los encuestado desconoce si la reputación de una entidad se va construyendo o no gracias a los buenos resultados obtenidos.

10. ¿Cree usted que la fidelidad de los clientes de una organización es importante para permanecer en el mercado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	52	92,9	92,9	92,9
	No	1	1,8	1,8	94,6
	Desconoce	3	5,4	5,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

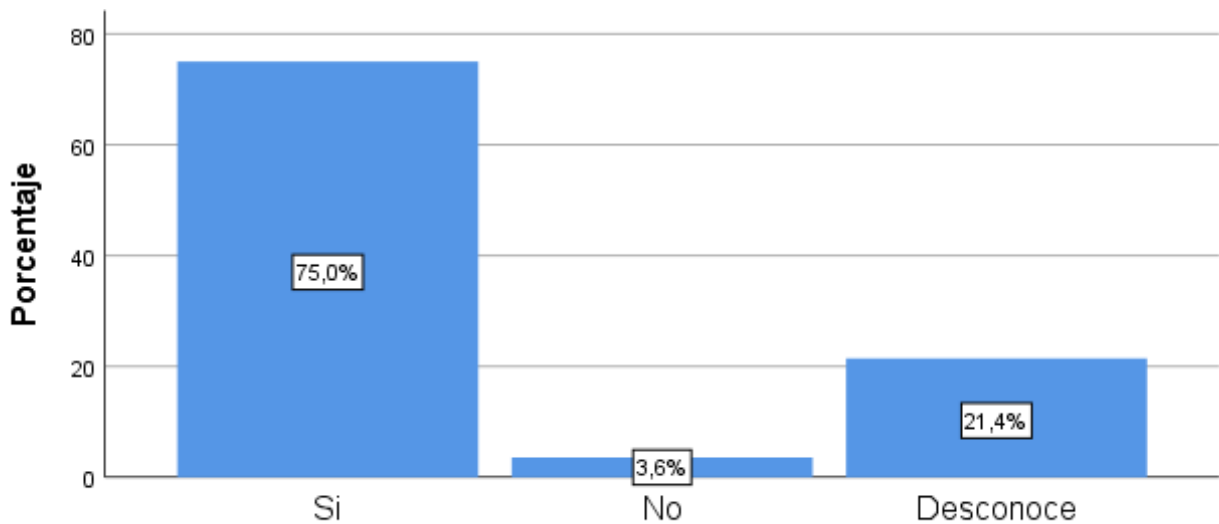


INTERPRETACIÓN:

El 92.9% de los encuestados cree que la fidelidad de los clientes de una organización es importante para permanecer en el mercado. El 1.8% de los encuestados cree que la fidelidad de los clientes de una organización no es importante para permanecer en el mercado. Finalmente, el 5.4% de los encuestados desconoce si la fidelidad de los clientes es importante o no para permanecer en el mercado.

11. ¿Considera usted que el nivel de ventas que se realizan en una organización influye en su rentabilidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	42	75,0	75,0	75,0
	No	2	3,6	3,6	78,6
	Desconoce	12	21,4	21,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

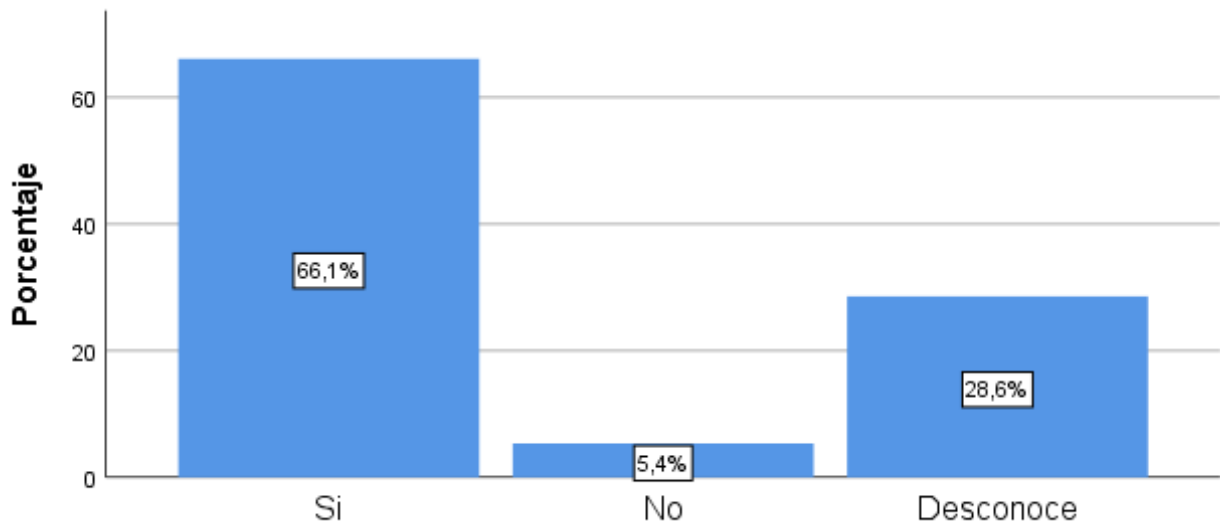


INTERPRETACIÓN:

El 75% de los encuestados considera que el nivel de ventas que se realizaran en una organización influye en su rentabilidad. Mientras el 3.6% de los encuestados considera que el nivel de ventas que se realizan en una organización no influye en su rentabilidad. Finalmente, el 21.4% desconoce si el nivel de ventas que se realizan en una organización influye o no en su rentabilidad.

12. ¿Estima usted que ROE (Rentabilidad Patrimonial) de una empresa incide en la perdurabilidad de la misma?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	37	66,1	66,1	66,1
	No	3	5,4	5,4	71,4
	Desconoce	16	28,6	28,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	



INTERPRETACIÓN:

El 66.1% de los encuestados estima que el ROE de una empresa si incide en la perdurabilidad de la misma. El 5.4% de los encuestados estima que el ROE de una empresa no incide en la perdurabilidad de la misma. Finalmente, el 28.6% desconoce si el ROE incide o no en la perdurabilidad de la misma.

4.2- Análisis de Fiabilidad

El análisis de fiabilidad permite estudiar las propiedades de las escalas de medición y de los elementos que las constituyen, permitió determinar el grado en que los elementos del cuestionario se relacionaron entre sí, para así obtener un índice global de la aplicabilidad o de la consistencia interna de la escala en su conjunto.

La fiabilidad es la permanencia de calidad de los productos o servicios a lo largo del tiempo.

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
27	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	13
28	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	13
29	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	13
30	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	13
31	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	14
32	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	15
33	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	15
34	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	16
35	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	16
36	1	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	18
37	1	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	18
38	1	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	19
39	1	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	19
40	1	2	1	1	3	1	3	3	1	1	1	2	20
41	1	2	1	1	3	1	3	3	1	1	1	3	21
42	1	2	1	1	3	1	3	3	1	1	1	3	21
43	1	2	1	1	3	1	3	3	1	1	2	3	22
44	2	2	1	1	3	1	3	3	1	1	2	3	23
45	2	2	1	1	3	2	3	3	1	1	3	3	25
46	2	2	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	26
47	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	27
48	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	27
49	2	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	29
50	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	32
51	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	32
52	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	32
53	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	33
54	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	34
55	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	34
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
	0.488	0.610	0.445	0.499	0.840	0.646	0.901	0.927	0.071	0.220	0.690	0.820	

$$\begin{aligned}K &= 12 \\ \Sigma p.q &= 7.15909 \\ Vt &= 57.8338\end{aligned}$$

La estimación del coeficiente de confiabilidad KR-20 es de:

$$KR - 20 = 12/11*(1-7.15909/57.8338) = 0.956$$

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1- Discusión

El análisis de los resultados para el presente estudio es importante por cuanto pueden haber muchas opiniones sobre la ética profesional y su incidencia en la perdurabilidad de las empresas de servicio de auditoría, algunos opinaron que contar con un ética es importante en una organización en y otros dijeron que no es necesario, ya que de una u otra manera un profesional debe de contar con valores propios como para reflexionar sobre los valores, los cuales pueden ayudarle a tener un mejor desarrollo profesional y así aportar a la perdurabilidad de las empresas.

5.2- Conclusiones

1. Si se cuenta y se pone en práctica la ética profesional en los auditores, las empresas podrán perdurar más, ya que esto indicaría que la labor realizada por los mismos es un trabajo que cuenta con calidad y transparencia.
2. La implementación del código de ética en las empresas de servicios de auditoría financiera, tendrá una influencia positiva en su gestión, ya que contarán con una guía para el juicio de la dirección del personal, ante todo en este sector que es muy vulnerable.
3. Las buenas prácticas que utilizan los auditores contribuyen al buen prestigio de las empresas de servicios de auditoría financiera, resultando ser importante para este sector empresarial que busca su posicionamiento.
4. La conducta profesional de los colaboradores de las empresas de servicios de auditoría financiera es importante porque es un componente de la calidad del trabajo, que genera confianza y fidelidad de los clientes, así como la rentabilidad de la empresa.

5.3- Recomendaciones

1. Se recomienda que las empresas de servicios profesionales cuenten con profesionales calificados y que en sus actividades apliquen la ética para que la empresa se gane la confianza de sus clientes y puedan supervivir en el mercado de servicios.
2. Se sugiere implementar y aplicar el código de ética en las empresas de servicios de auditoría financiera para garantizar una gestión eficiente, basadas en comportamientos adecuados evitando las malas conductas.
3. Promover las buenas prácticas en las empresas de servicios profesionales de auditoría financiera como parte de su cultura organizacional, los valores que permitan el prestigio del servicio que ofrecen como empresa de desarrollo sostenible.
4. Incentivar que en las empresas de servicios de auditoría financiera los auditores tengan una conducta profesional intachable al administrar los bienes y recursos, íntegros con conocimientos, conducta, experiencias y valores que les permitan a las empresas posesionarse en el mercado y convertirse en una organización rentable.

Fuentes de información

1. Robbins S. (2004). Comportamiento Organizacional. Teoría y práctica. 10a Edición. Tomo I p-4, 6, 8, 23. Pearson Educación de Méjico. S. A.
2. Palacios de Torres, C. (2009). La moral: un concepto, muchas interpretaciones. Contribuciones a las Ciencias Sociales.
3. Montenegro P. (2016). Estandarización de Buenas Prácticas Empresariales. Colombia. Universidad Militar Nueva Granada.
4. Peña, H. (2010). Aprendizaje Organizativo y Perdurabilidad Empresarial: Un Estudio de los Factores Determinantes en las Empresas de la Región de Monterrey (México). Universidad de Deusto San Sebastián.
5. Instituto de Auditores Internos del Perú. (2012). El nuevo marco para la práctica profesional de la auditoría interna y código de ética. Lima: IAEP.
6. Terry, G. (1998) Principios de Administración. México. Compañía Editorial Continental SA.
7. Vélez, Á. R., Restrepo, L. F., Méndez, C. y Garzón M. (2007). Protocolo de investigación. Bogotá: Grupo de Perdurabilidad Empresarial, Facultad de Administración, Universidad del Rosario.
8. Diaz M. (2013). Factores que influyen en el éxito empresarial: recursos humanos, estrategia, diseño organizativo y entorno. Tesis De Grado
9. Colegio de Contadores del Cusco (2015). Código de Ética del Contador Público del Perú. Recuperado de <https://www.ccpcusco.org/>.

10. De las Heras A. (2019). Cuando las Empresas se olvidan de la ética. Recuperado de <https://www.abc.es/economia/20140506/abci-etica-empresarial-formacin-201405051912.html>.
11. Villanueva J. (2018). La importancia de ética de la Organización. Gestión. Recuperado de <https://dorganizacionaluni.blogspot.com/2018/03/el-caso-enron.html>
12. Rivera G. (2018). Por qué fracasan las Pymes. Gestipolis. Recuperado de: <https://www.gestipolis.com/por-que-fracasan-las-pymes/>
13. Rodríguez J. (2015). Ética Profesional y Deontología. Perú. 1º edición – Diciembre.
14. Domínguez L. (2018, diciembre 17). Ética Profesional vs Ética Inversa. Ensayo. Recuperado de <https://www.gestipolis.com/etica-profesional-vs-etica-inversa-ensayo/>
15. Fernández R (2011). Responsabilidad Social Corporativa. Una nueva cultura empresarial. España. Editorial Club Universitario.
16. Chiavenato I. (2001). Planeación y Organización de Empresas. Administración de Recursos Humanos. Décima Primera edición.

Anexos

Anexo N°1 Matriz de Consistencia

TÍTULO: LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA PERDURABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE AUDITORIA FINANCIERA EN LIMA METROPOLITANA EN EL AÑO 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E ÍNDICES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cómo la ética profesional incide en la perdurabilidad de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018?</p> <p>Problemas específicos 1- ¿En qué medida la implementación del código de ética influye en la gestión de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018? 2- ¿Cómo las buenas prácticas de los auditores, contribuyen en el prestigio de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018? 3- ¿De qué manera la conducta profesional incide en la rentabilidad de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar como la ética profesional incide en la perdurabilidad de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018.</p> <p>Objetivos específicos 1- Determinar en qué medida la implementación del código de ética influye en la gestión de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018. 2- Verificar como las buenas prácticas de los auditores, contribuyen en el prestigio de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018. 3- Comprobar la manera en que la conducta profesional incide en la rentabilidad de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana, año 2018.</p>	<p>a. Hipótesis general Si se conduce con ética profesional, entonces se podrá incrementar el nivel de perdurabilidad de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018.</p> <p>Hipótesis específicas 1. Si se implementa el código de ética, entonces mejorará la gestión de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018. 2. Si se fomenta las buenas prácticas de los auditores, entonces se podrá incrementar el prestigio de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018. 3. Si se mejora la conducta profesional de los auditores, entonces se mejorará la rentabilidad de las empresas de servicios de auditoría financiera en Lima Metropolitana en el año 2018.</p>	<p>a. Variable Independiente X: Ética Profesional Indicadores X1: Código de ética X2: Buenas prácticas X3: Conducta Profesional</p> <p>b. Variable Dependiente Y: Perdurabilidad de las Empresas Indicadores Y1: Gestión Y2: Prestigio Y3: Rentabilidad</p>	<p>Tipo de investigación. - Aplicada.</p> <p>Diseño de investigación. - No experimental. Descriptivo – Correlacional.</p> <p>Población. - Está delimitada por 60 trabajadores en el área gerencial, administrativo y técnico de las empresas de servicios de auditoría financiera en el distrito de San Borja.</p> <p>Muestra. - Según muestreo aleatorio simple, se determinó en 56 trabajadores.</p> <p>Técnicas de investigación: a. Encuesta. b. Entrevista estructurada.</p> <p>Instrumentos de investigación: a. El Cuestionario. b. Guía de entrevista.</p>

Anexo N°2 Encuesta

INSTRUCCIONES: La presente técnica de encuesta, tiene por finalidad buscar información relacionada con el tema “LA ÉTICA PROFESIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA PERDURABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE SERVICIO DE AUDITORIA EN LIMA METROPOLITANA EN EL AÑO 2018”; sobre este tema en particular, se solicita que las preguntas que a continuación se presentan, elija la alternativa que considere correcta marcando con un aspa (X), esta encuesta es anónima, se le agradecerá su participación.

1. ¿Estima usted que el contar con valores morales en las empresas influye positivamente en el actuar del profesional?
 - a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce
2. Cree usted que, en su organización, ¿existe confidencialidad establecida?
 - a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce
3. ¿Cree usted que la motivación permite llegar a los objetivos en su organización?
 - a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce
4. ¿Cumple usted con los objetivos de su organización?
 - a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce
5. ¿Considera usted, que los estímulos que un individuo recibe, influyen en la objetividad profesional en una organización?
 - a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce
6. ¿Cree usted que hoy en día, se logra el cumplimiento de normas y reglamentos en su organización?
 - a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce

7. ¿Estima usted que la gestión permite el cumplimiento de las metas y objetivos de una organización?
 - a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce
8. ¿Cree usted que la gestión que se emplea en su empresa influye en la toma de decisiones?
 - a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce
9. ¿Considera usted que la reputación de una entidad se va construyendo gracias a los buenos resultados obtenidos?
 - a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce
10. ¿Cree usted que la fidelidad de los clientes de una organización es importante para permanecer en el mercado?
 - a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce
11. ¿Considera usted que el nivel de ventas que se realizan en una organización influye en su rentabilidad?
 - a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce
12. ¿Estima usted que ROE (Rentabilidad Patrimonial) de una empresa incide en la perdurabilidad de la misma?
 - a) Si
 - b) No
 - c) Desconoce