

Ética profesional y compromiso organizacional de los contadores públicos

Vallejos Angulo, Christian Daniel¹

¹Universidad Peruana Unión (UPeU), Perú

Recibido el 28 de agosto de 2014 – Aceptado el 28 de octubre de 2014

Resumen

La presente investigación fue abordada con el propósito de determinar, científicamente, si existe relación significativa entre las variables ética profesional del contador público y compromiso organizacional del contador público, quedando como criterio externo que la ética es la variable independiente y la dependiente el compromiso organizacional. La revisión bibliográfica y el estudio de campo fueron acompañados de entrevistas a profesionales contables y análisis de casos tipificados como faltas a la ética profesional en el ámbito tributario y empresarial (RTF). Para recopilar información sobre el comportamiento ético de los contadores públicos que tenían la relación laboral en común (para poder ser más específicos en las interpretaciones), se utilizaron dos cuestionarios aplicados en un solo momento. El cuestionario sobre ética profesional del contador público fue elaborado por el investigador, tomando como referencia a Arteaga (2008), el mismo que consta de 32 enunciados y con un adecuado índice de fiabilidad (Alfa de Cronbach de 0.844). El cuestionario sobre compromiso organizacional elaborado por Grajales (2007) consta de 21 enunciados y una fiabilidad de 0.863. Ambos cuestionarios mostraron opciones de respuesta en modelo Likert. Los participantes fueron 182 contadores públicos, de ambos sexos, que trabajan en una universidad privada de Lima, en tres sedes ubicadas en las ciudades de Lima, Tarapoto y Juliaca. Para el análisis de correlación se utilizó el estadístico Rho de Spearman ya que la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov indicó que los datos seguían una distribución no paramétrica. Los resultados corroboraron la hipótesis general de que existe relación entre ética profesional del contador público y compromiso organizacional del contador público ($Rho = 0.403, p=000$). Del mismo modo, se corroboraron las hipótesis específicas obteniendo resultados que demuestran que existe relación entre las dimensiones de la variable ética profesional del contador público con la variable compromiso organizacional: integridad ($Rho=0.343, p=000$), objetividad ($Rho=0.283, p=000$), confidencialidad ($Rho=0.244, p=001$), competencia y diligencia profesionales ($Rho=0.294, p=000$) y comportamiento profesional ($Rho=0.375, p=000$).

Palabras clave: Ética profesional del contador público, compromiso organizacional, contador público, código de ética IFAC.

Abstract

The present research was taken in order to determine scientifically whether there is significant relationship between the professional ethical variables of the public accountant and the organizational commitment of the public accountant, having as external criterion that ethics is the independent variable and the organizational commitment is the dependent one. The literature review and the field study were accompanied by interviews to accounting professionals and analysis of characterized cases as breaches to professional ethics in the tax and business environment (RTF). To collect information on the ethical behavior of public accountants who had a common working relationship (to be more specific in the interpretations), two questionnaires were used in just one momento. The questionnaire about the professional ethics of the public accountant, was prepared by the researcher, with reference to Arteaga (2008), it consists of 32 statements and reported an adequate reliability index (Cronbach's alpha of 0.844). The questionnaire about organizational commitment was developed by Grajales (2007), it consists of 21 statements and has adequate reliability (Cronbach's alpha of 0.863). Both questionnaires showed response options in Likert model. The participants were 182 public accountants, of both sexes, working in a private university in Lima, in three sites located in the cities of Lima, Tarapoto and Juliaca. For correlation analysis Spearman Rho statistic was used as the test of Kolmogorov-Smirnov normality indicated that the data followed a non-parametric distribution. The results confirm the general hypothesis that a relationship between professional ethics and organizational commitment of the public accountant exists ($Rho = 0.403, p = 000$). Similarly, specific hypotheses were corroborated obtaining results that show that there is a relationship between the dimensions of the variable of professional ethics of the public accountant with the organizational commitment variable: integrity ($Rho = 0.343, p = 000$), objectivity ($Rho = 0.283, p = 000$), confidentiality ($Rho = 0.244, p = .001$), professional competence and diligence ($Rho = 0.294, p = 000$) and professional behavior ($Rho = 0.375, p = 000$).

Keywords: Professional ethical of public accountant, organizational commitment, ethics code of IFAC.

Introducción

En los últimos tiempos se han cometido graves errores éticos como en los casos de Banesto, Parmalat, Arthur

Andersen, Enron, Worldcom, Health South Corp., Countrywide, etc. que han perjudicado considerablemente el nivel de credibilidad de la empresa para con la sociedad, lo que actúa en detrimento de la

misma. Cabe destacar que en todos los casos, la forma de realizar los actos incorrectos siempre evidenció la presencia de los gestores de la información financiera: los contadores públicos.

El cargo de contador en una empresa equivale a una responsabilidad de confianza, debido a que este profesional tendrá libre acceso para el control y manejo de las cuentas y bienes de la empresa. La labor que ejerce el contador alcanza niveles administrativos gracias al control e información que reporta para fines evaluativos y toma de decisiones.

En una búsqueda virtual en el portal del Tribunal Fiscal, se identificaron 270 casos relacionados con uno o más contadores tanto en ejercicio dependiente como independiente, entre resoluciones determinativas como en quejas y reclamos. La fecha del análisis abarca del 1 de enero del 2011 al 1 de abril del 2014. Los problemas hallados más destacados fueron:

- Retención de libros contables.
- Incorporación de “fantasmas” en las planillas de remuneraciones.
- Registro de comprobantes “comprados”.
- Atraso de libros contables.
- Valorizaciones inadecuadas de bienes.
- Atraso en la presentación de las declaraciones de impuestos.
- Errores en los cálculos de impuestos declarados.

Todo esto genera un ambiente de incertidumbre acerca de la confiabilidad de la profesión contable, ya que las empresas a las que los contadores incorrectos prestan sus servicios se ven afectadas por sanciones y multas. En muchas situaciones, se identifican casos de confabulación en las prácticas observadas. En otros, se identifican casos de acciones incorrectas en forma individual de parte del contador público.

La problemática del comportamiento ético no es un tema casual sino que es la construcción de maquinaciones mentales, hábitos establecidos, valores, entornos confabulados, etc. Es decir, el comportamiento ético no es la expresión del actuar en un momento sino que va más a fondo, a la persona misma, al ser. Considerando que ello es casi imposible de descifrar ya que cada persona es muy distinta a las otras y que inclusive es difícil que uno mismo llegue a conocerse a plenitud, el comportamiento ético debe incluir otras formas de ser analizado. En otras palabras, es más útil y necesario analizar el comportamiento ético a través de su relación con otras variables.

Sentirse comprometido con la organización puede interpretarse como una actitud que promoverá siempre el beneficio y desarrollo. Debiera ser explícito considerar al compromiso con la organización o con el cliente, como parte del comportamiento ético del Contador Público ya que ello se encuentra en el marco de cumplimiento de su código de ética. El compromiso con la organización define el esfuerzo, la lealtad, la seriedad, responsabilidad y otros factores de rendimiento laboral.

Cuando se analiza el compromiso organizacional, este se analiza a partir de las opiniones de Davenport (2000), Davis et ál. (2001) y Meyer, Allen y Smith (1993), quienes, en sus distintos trabajos de investigación, sustentan que el compromiso organizacional establece que la relación que se da entre el empleado y la organización propicia un mayor involucramiento e interés por permanecer en ella (Meyer, Allen y Smith, 1993), a la vez que favorece una relación positiva en la motivación individual y una correlación negativa con el deseo de abandonar la empresa, por lo que se le ha considerado como un buen indicador para evitar la rotación del personal (Davenport, 2000).

Por otro lado, el empleado tenderá a experimentar un grado de lealtad relacionado con el grado de identificación que presenta con la organización y sus deseos de seguir participando en ella (Davis et ál., 2001).

Parte del compromiso que asume un trabajador en la responsabilidad que desempeña, se debe a factores como: ética, valores personales, perspectivas personales o profesionales, satisfacción del trabajador, entre otros aspectos.

Ética profesional del contador público

En el marco del accionar ético en el ejercicio profesional, la IESBA ha clarificado 5 bases sobre las que el profesional contable debe actuar. Estas fueron identificadas en calidad de principios que constituyen el fundamento del Código de Ética Profesional aprobado por la IFAC y vigente para el mundo. Estos principios rigen el accionar profesional y deben orientar las actitudes sobre el ejercicio profesional.

Entre los principios fundamentales se encuentran:

1. Integridad
2. Objetividad
3. Competencia y diligencia profesionales
4. Confidencialidad
5. Comportamiento profesional

A continuación, se definen los principios sobre los que se construyó la propuesta del Código de Ética emitido por IFAC.

Integridad

El principio de integridad obliga a todos los profesionales de la contabilidad a ser francos y honestos en todas sus relaciones profesionales y empresariales. La integridad implica también justicia en el trato y sinceridad.

El profesional de la contabilidad no se asociará a sabiendas con informes, declaraciones, comunicaciones u otra información cuando estime que:

- (a) Contiene una afirmación materialmente falsa o que induce a error.
- (b) Contiene afirmaciones o información proporcionada de manera irresponsable.
- (c) Omite u oculta información que debe ser incluida, cuando dicha omisión u ocultación induciría a error.

Cuando el profesional de la contabilidad tenga conocimiento de que está asociado con información de ese tipo, deberá tomar las medidas necesarias para desvincularse de la misma.

Objetividad

La objetividad es un principio que obliga a todos los profesionales de la contabilidad a no comprometer su juicio profesional o empresarial a causa de prejuicios, conflicto de intereses o influencia indebida de terceros. El profesional de la contabilidad puede estar expuesto a situaciones que pudieran afectar a la objetividad. No resulta factible definir y proponer una solución para todas esas situaciones. El profesional de la contabilidad no prestará un servicio profesional si una circunstancia o una relación afectan a su imparcialidad o influyen indebidamente en su juicio profesional con respecto a dicho servicio.

Competencia y diligencia profesionales

El principio de competencia y diligencia profesionales (considerado en los Códigos de Ética vigentes en el país como “competencia profesional y debido cuidado”), impone las siguientes obligaciones a todos los profesionales de la contabilidad:

- (a) Mantener el conocimiento y la aptitud profesionales al nivel necesario para permitir que los clientes, o la entidad para la que trabaja, reciban un servicio profesional competente.

- (b) Actuar con diligencia, de conformidad con las normas técnicas y profesionales aplicables, cuando se prestan servicios profesionales.

Asimismo, menciona que un servicio profesional competente requiere que se haga uso de un juicio sólido al aplicar el conocimiento y la aptitud profesionales en la prestación de dicho servicio.

También menciona que la competencia profesional puede dividirse en dos fases separadas:

- (a) Obtención de la competencia profesional.
- (b) Mantenimiento de la competencia profesional.

Por su parte, la diligencia comprende la responsabilidad de actuar de conformidad con los requerimientos de una tarea, con esmero, minuciosamente y en el momento oportuno. Cabe mencionar que el término “diligencia” es interpretado también como “debido cuidado”. Es decir, el profesional de la contabilidad tomará medidas razonables para asegurar que los que trabajan como profesionales bajo su mando tienen la formación práctica y la supervisión adecuadas.

Cuando corresponda, el profesional de la contabilidad pondrá en conocimiento de los clientes, de las entidades para las que trabaja o de otros usuarios de sus servicios profesionales, las limitaciones inherentes a los servicios.

Confidencialidad

La confidencialidad es un principio que obliga a todos los profesionales de la contabilidad a abstenerse:

- (a) De divulgar fuera de la firma, o de la entidad para la que trabajan, información confidencial obtenida como resultado de relaciones profesionales y empresariales, salvo que medie autorización adecuada y específica o que exista un derecho o deber legal o profesional para su revelación.
- (b) De utilizar información confidencial obtenida como resultado de relaciones profesionales y empresariales en beneficio propio o de terceros.

El profesional de la contabilidad mantendrá la confidencialidad, incluso en el entorno no laboral, estando atento a la posibilidad de una divulgación inadvertida, en especial a un socio cercano, a un familiar próximo o a un miembro de su familia inmediata. Asimismo, mantendrá la confidencialidad de la información que le ha sido revelada por un potencial cliente o por la entidad para la que trabaja. Si el profesional en contabilidad trabajare para una firma o entidad, mantendrá la confidencialidad de la información dentro de la firma o de la entidad para la que trabaja.

El contador público tomará medidas razonables para asegurar que el personal bajo su control y las personas de las que obtiene asesoramiento y apoyo respetan el deber de confidencialidad del profesional de la contabilidad.

La necesidad de cumplir el principio de confidencialidad continúa incluso después de finalizar las relaciones entre el profesional de la contabilidad y el cliente o la entidad para la que ha trabajado. Cuando el profesional de la contabilidad cambia de empleo o consigue un nuevo cliente, tiene derecho a utilizar su experiencia previa más no la información propia de su anterior empleador.

Comportamiento profesional

El principio de comportamiento profesional impone la obligación a todos los profesionales de la contabilidad de cumplir las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de evitar cualquier actuación que el profesional de la contabilidad sabe, o debería saber, que puede desacreditar a la profesión. Esto incluye las actuaciones que un tercero con juicio y bien informado, sopesando todos los hechos y circunstancias conocidos por el profesional de la contabilidad en ese momento, probablemente concluiría que afectan negativamente a la buena reputación de la profesión.

Al realizar acciones de marketing y de promoción de sí mismos y de su trabajo, los profesionales de la contabilidad no pondrán en entredicho la reputación de la profesión. Los profesionales de la contabilidad serán honestos y sinceros y evitarán:

- Efectuar afirmaciones exageradas sobre los servicios que ofrecen, sobre su capacitación, o sobre la experiencia que poseen, o
- Realizar menciones despreciativas o comparaciones sin fundamento en relación con el trabajo de otros.

En la presente investigación se asumen los principios fundamentales como dimensiones que regulan y caracterizan la ética profesional de Contador Público, por lo que la variable "Ética Profesional de Contador Público", ha sido operacionalizada desde estas bases.

Compromiso organizacional

Robbins (citado por Navarro, Santillán y Bustamante, 2007), señala que el compromiso organizacional es uno de los tres tipos de actitudes que una persona tiene relacionadas con su trabajo y lo define como un estado del empleado que revela su identificación con la organización y con sus metas.

Los trabajadores con alto compromiso organizacional tienden a mostrar una mayor alineación con la misión y

los objetivos (Freund, 2005; Janssen, 2004) y suelen mostrar mayor lealtad y esfuerzo en su trabajo (Giffords, 2003). El compromiso de los empleados desempeña así un papel estratégico.

El compromiso organizacional del contador público, entonces, definirá su productividad, desempeño y acciones de lealtad hacia su cliente u organización a quien presta sus servicios.

Relación entre el compromiso organizacional y la ética profesional

Uno de los factores que influye en el fenómeno empresarial y, por tanto, en la capacidad de las empresas para alcanzar sus objetivos, es el compromiso organizacional y el profesionalismo de los empleados (Lucas, 1994). La búsqueda de las empresas es el logro de beneficios económicos favorables, razón por la que es importante que los empleados observen ética laboral, puesto que de acuerdo con diversos autores (Bäckström, 2006, Omar, 2006, Brockner, Wiesenfeld, Stephan y Hurley, 1997; Leung, Chiu y Au, 1993; Skarlicki, Ellard y Kelln, 1998; citados por Sifuentes, Sosa y González, 2013), ello no solo impacta en la productividad, sino en aspectos tales como la percepción de los clientes acerca de la empresa, lo cual podría afectar sus utilidades.

Materiales y métodos

Siendo que el universo de contadores públicos es amplio (ya que el tipo de estudio podría aplicarse a todos los contadores indistintamente del país), se realizó un muestreo no probabilístico considerando al pleno de Contadores Públicos que laboran en una universidad particular, ya que estos profesionales se encuentran en ejercicio profesional y es factible medir la variable compromiso organizacional en condiciones viables tanto para el investigador como para los participantes.

Participantes

Por la naturaleza de la investigación se abordó al total de contadores que laboran en la institución de las 3 sedes ubicadas en las ciudades de Lima, Tarapoto y Juliaca, excluyendo a los contadores en formación (practicantes preprofesionales) debido a que no son sujetos del Código de Ética Profesional (debido a que no ejercen la profesión).

Tabla 1
Distribución del total de participantes según sede

Sede	Cantidad
Lima	135
Juliaca	27
Tarapoto	15
Total	177

La cantidad total de la población total de contadores públicos en la organización donde se realizó el estudio, fue de 182, de los cuales, 5 invalidaron sus cuestionarios por lo que fueron excluidos del estudio, quedando 177

Tabla 2
Datos sociodemográficos con información general de los participantes.

Variables sociodemográficas	n	%	
Sexo	Masculino	117	66.1%
	Femenino	60	33.9%
Estado civil	Casado	106	59.9%
	Soltero	68	38.4%
	Otro	3	1.7%
Procedencia	Costa	68	38.4%
	Sierra	71	40.1%
	Selva	34	19.2%
	Extranjero	1	0.6%
	No precisan	3	1.7%
	Religión	Adventista	142
Edad	Católica	22	12.4%
	Otras	10	5.6%
	Ninguna	2	1.1%
	No precisan	1	0.6%
	Entre 21 - 30	48	27.1%
	Entre 31-40	56	31.6%
	Entre 41-50	38	21.5%
Entre 51-60	23	13.0%	
Entre 61-71	10	5.6%	
No precisan	2	1.1%	

Según la información sobre el desarrollo profesional, el 38.4% cuenta con estudios de maestría y que por contraparte, el 45.8% aún no ha culminado estudios posgraduales (grados, títulos, especializaciones). En el caso de grados obtenidos, la mayor parte cuenta con el grado académico de bachiller (85.3%). Respecto al tiempo trabajando como contador, destacan el 42.4%

contadores públicos que aceptaron participar y que se encuentran distribuidos en la tabla 1.

Resultados

Según el estudio la población mayoritaria corresponde a un grupo de profesionales en edad joven, puesto que la mayor cantidad de contadores que laboran en la institución son varones (66.1%); asimismo se encuentran en estado civil casado (59.9%); provenientes de la sierra (40.1%), de religión adventista (80.2%) y en edades entre los 31 a 40 años de edad (31.6%). Como se puede apreciar en la tabla 2, más de la mitad (58.7%) de los participantes se sitúa entre los 21 a 40 años de edad.

desde meses hasta los 5 años y el conglomerado de 48.9% de contadores entre los 6 a 25 años de labor como contador. Por su parte, el 54.2% de contadores, trabaja a exclusividad en la institución, siendo la minoría (43.5%) los profesionales que prestan sus servicios en otras entidades o en forma particular independiente, como se puede apreciar en la tabla 3.

Tabla 3

Datos sociodemográficos con información sobre el desarrollo profesional de los participantes.

Variables sociodemográficas	n	%	
Estudios	Maestría	68	38.4%
	Doctorado	15	8.5%
	Especialidad	13	7.3%
	Todavía ninguno	81	45.8%
Grado académico	Bachiller-título profesional	151	85.3%
	Magíster	23	13.0%
	Doctor	3	1.7%
Años como contador	0-5	75	42.4%
	6-10	33	18.6%
	11-15	24	13.6%
	16-20	15	8.5%
	21-25	14	7.9%
	26-30	5	2.8%
	31-35	4	2.3%
	36-40	3	1.7%
	41-45	2	1.1%
	No precisan	2	1.1%
	Presta servicios en otras instituciones	Sí	77
No		96	54.2%
No precisan		4	2.3%

El estadístico aplicado para analizar la relación entre las variables de estudio fue el coeficiente de correlación Rho de Spearman, dado que la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov indicó que los datos seguían una distribución no paramétrica.

El análisis de los resultados se realizó en base a lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2010) quienes explican que las correlaciones tienen un sentido de significancia, direccionalidad y magnitud. Significancia se refiere a la veracidad de la asociación entre las variables, direccionalidad consiste en determinar si la correlación es directa o indirecta

(positiva o negativa) y magnitud se refiere al grado a vinculación o asociación de las variables.

En la tabla 4, se muestra la relación existente entre ambas variables de estudio según resultados de cada sede.

Según la tabla 4, existe relación altamente significativa y positiva entre el comportamiento ético profesional y el compromiso organizacional de los contadores públicos. Esta correlación presenta mayor magnitud en los trabajadores de la sede Tarapoto (.824; p=000) y menor en la sede Lima (.366; p=000).

Tabla 4

Análisis de correlación Rho de Spearman entre ética profesional y compromiso organizacional de los contadores públicos, por sede

Sede	Rho	P
Global	,403**	,000
Lima	,366**	,000
Juliaca	,568**	,002
Tarapoto	,824**	,000

Referente a la relación existente entre las dimensiones de la variable ética profesional del contador público con la variable compromiso organizacional, tal como se aprecia en la tabla 5, existe relación positiva altamente significativa, débil a media, entre todas las dimensiones de la ética profesional y el compromiso organizacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La dimensión

que se relaciona en mayor grado es el comportamiento profesional (Rho=.375; p=000). La dimensión de la ética profesional que se relaciona en menor grado con el compromiso organizacional fue confidencialidad (Rho=.244; p=001), siendo esta débil pero también significativa.

Tabla 5

Relación entre las dimensiones de la variable ética profesional del contador público y la variable compromiso organizacional.

Dimensiones ética profesional del contador público	Rho Spearman	P
Integridad	,343**	.000
Objetividad	,283**	.000
Confidencialidad	,244**	.001
Competencia y diligencia profesionales	,294**	.000
Comportamiento profesional	,375**	.000

Discusión

De acuerdo al análisis realizado para la prueba de hipótesis, se encontró que sí existe relación altamente significativa media entre las variables de estudio para el total de los participantes en el estudio; y cabe señalar que la relación entre las variables llega a ser fuerte en los profesionales que trabajan en la sede de Tarapoto. Es decir, los contadores públicos que evidenciaron una adecuada ética profesional también mostraron, en su mayoría, un compromiso organizacional apropiado. Es decir, que la integridad, la objetividad, la confidencialidad, la competencia y diligencia profesionales, así como el comportamiento profesional ético, se asocian a un compromiso con la organización, en términos de participación en la gestión y toma de decisiones, identificación con la organización, sentido de pertenencia y con la lealtad a la misma (Juaneda, 2009).

Respecto al análisis de la relación entre la integridad y el compromiso, se encontró que esta es altamente significativa, aunque débil. Es decir que los contadores que mostraron un mayor nivel de ética en la toma de decisiones, así como un mayor cumplimiento con las normas del código de ética profesional, también presentaron un alto compromiso con la organización. Evidentemente, estas cualidades de compromiso con el

rol profesional también repercuten en el respeto por las normas organizacionales.

Respecto al análisis de la relación entre la objetividad y el compromiso organizacional, se encontró que esta también es altamente significativa, aunque débil. Es decir que los contadores que mostraron una mayor capacidad para no comprometer su juicio profesional o empresarial a causa de prejuicios, conflicto de intereses o influencia indebida de terceros, evidenciaron también un mayor compromiso con la organización donde se desempeñan. Esto lleva a afirmar que el vínculo afectivo con la organización y el logro de sus metas se vinculan a cualidades personales de imparcialidad frente a conflicto de intereses e independencia de criterio.

Resultados similares se hallaron en el análisis de la relación entre confidencialidad y compromiso organizacional, siendo que a mayor confidencialidad, mayor compromiso con la institución. De esta manera, la capacidad para respetar la confidencialidad de la información obtenida como resultado de sus relaciones profesionales, y no revelar esa información a terceros, salvo que exista un deber legal o profesional, está ligada a la aceptación de los objetivos y valores de la

organización, la disposición a aportar esfuerzo a favor de ella y la motivación para permanecer en la institución.

De igual manera, entre competencia y diligencia profesionales y compromiso organizacional, se encontró relación altamente significativa débil. Siendo que los contadores públicos que reportaron un mayor nivel de competencia y diligencia profesionales, también mostraron elevado compromiso organizacional. Lo que significa que en los profesionales que se mantienen actualizados, dedicando tiempo y recursos personales en busca de una capacitación continua, y que además procuran cumplir con sus tareas de modo eficiente en los plazos esperados, existe además un fuerte sentido de compromiso con su institución empleadora. Este compromiso, descrito por Betanzos y Paz (2007) se hace observable a través de la integración del trabajador generándose un vínculo empleado–empresa que permanece en el tiempo. Y esto sería reforzado cuando la institución genera los recursos para que el trabajador se actualice y capacite.

Finalmente, entre comportamiento profesional y compromiso organizacional, los resultados evidenciaron una correlación altamente significativa entre débil y media. Así, cuanto más ético fue el comportamiento profesional, mayor fue el compromiso organizacional en

los contadores públicos evaluados. Evidentemente, el cumplimiento de las disposiciones legales y evitar actuaciones que desacrediten a la profesión, incluyendo exageraciones sobre el propio desempeño o el de otros colegas, se vincula al deber moral adquirido hacia la institución, yendo más allá del cumplimiento de una relación laboral, interiorizando los objetivos de la organización, generando así, compromiso organizacional (Arias, 1998).

Considerando la interpretación de los índices de correlación encontrados (que en su mayoría revelan correlaciones medias a bajas), se puede asumir que la relación entre las variables de estudio da lugar a una explicación que incluye otros factores relevantes. Estos factores estarían asociados a las características sociodemográficas de los participantes y a la naturaleza de la función que desempeñan. Se podría asumir que entre los factores que intervienen se encuentran: el conocimiento de las normas regulatorias de la profesión, la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad que asumen en cada centro de labor, la implicación laboral, el compromiso ocupacional, la satisfacción global con el trabajo, la satisfacción salarial, la satisfacción con los compañeros y la satisfacción con el sistema de promoción (Juaneda, 2009); aspectos que podrían ser considerados en futuras investigaciones.

Referencias

Allen, N.J.; Meyer, J.P. (1996). “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity”, *Journal of Vocational Behaviour*, N.º 49.

Código de Comercio Peruano.

Código de Ética del Contador Público Colegiado. *Junta de decanos de los colegios de contadores públicos del Perú* (2007).

Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad. *Texto en lengua española del código de ética para profesionales de la contabilidad* © 2012 por la International Federation of Accountants (IFAC). Reservados todos los derechos.

Decreto Legislativo N.º 295: Código Civil.

Decreto Legislativo N.º 635: Código Penal.

Decreto Legislativo N.º 813: *Ley de defraudación tributaria*.

Decreto Supremo N.º 133-2013-EF: *Texto único ordenado del código tributario*.

Federación Internacional de Contadores (IFAC) – (2000) *Normas internacionales de auditoría*. Lima. Editado por la Federación de Colegios de Contadores del Perú.

Fernández, Roberto, Hernández, Roberto y Baptista, Pilar (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A. de C.V. Quinta edición.

Ferrell, O. C. y Larry G. Gresham. “A Contingency Framework for Understanding Ethical Decision Making in Marketing”. *Journal of Marketing, Summer 1985*, 87-96.

Fuentes Mora, Sara (2006). *La ética profesional frente a la ética general. Ética actual y profesional*. Lecturas para la convivencia global en el Siglo XXI. México. Thomson.

Gomez, Mauricio (2004). *Una evaluación del enfoque de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) desde la teoría de la contabilidad y el control*. Innovar número 24.

Grajales, Tevni (2000). *Manual de la escala grado de compromiso de los empleados en instituciones universitarias ASD*.

Grueso, M. (2010). “Implementación de buenas prácticas de promoción de personal y su relación con la cultura y el compromiso con la organización”. Colombia. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* ISSN: 0121-5051. Edición: Centro de Publicaciones Universidad Nacional de Colombia.

Maslow, A. H. A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50: 390-6, 1943.

Mattessich; R. (2007). ¿Qué le ha sucedido a la contabilidad? En *revista Contabilidad & Auditoría de Legis* N.º 31.

Meléndez, R. (2011). *Relación entre compromiso organizacional y los llamados mecanismos del lenguaje simbólico, propios de la corriente dominante de la cultura organizacional, de las empresas funerarias en la ciudad de Cartagena – Colombia, desde la perspectiva del vendedor de productos y servicios funerarios*.

Mendez, C. (2001). *Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación*. Tercera Edición McGraw Hill. Colombia.

Moncho, Pascual & Joseph, Rafael (2003). *Teoría de los valores superiores*. Valencia. Campgrafic.

Morrisey, George L. (1996). *Planeación táctica*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.

Mowday, R.T. (1998). “Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, Vol. 8, N.º 4.

Mowday, R.T.; Porter, L.W.; Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press, New York.

Mowday, R.T.; Steers, R.M.; Porter, L.W. (1979). “The Measurement of Organizational Commitment”, *Journal of Vocational Behaviour*, N.º 14.

Naisbitt, John y Patricia Aburdene (1985). *Reinventando la empresa*. Nueva York: Warner Books.

O’reilly, C.A.; Chatman, J. (1986). “Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification, and Internationalization on Prosocial Behaviour”, *Journal of Applied Psychology*, N.º 71.

O’reilly, C.A., Chatman, J.; Cadwell, D.F. (1991). “People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organizational fit”, *Academy of Management Journal*, N.º 34.

Oliver, N. (1990). “Rewards, investment, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development”, *Journal of Occupational Psychology*, N.º 63.

Peiró, J. y Prieto, F. (1996). *Tratado de la psicología del trabajo: La actividad laboral en su contexto*. España. Ediciones Amaru.

Porter, L. W. y F.J. Smith (1979). The Etiology of the Initial Stages of Employee-Organizational Reactions. Unpublished Manuscript. Graduate School of Administration, University of California at Irvine.

Portocarrero, Felipe (2003). “Capital social, genealogía de un concepto”, en *Memorias del Tercer Seminario Nacional de Investigación sobre el Tercer Sector en México*, edición en disco compacto, *Centro Mexicano para la Filantropía-Tecnológico de Monterrey*.

Prieto, J. (2004). El abandono voluntario del mercado del trabajo. *Revista de Economía Aplicada*, 35(XII), 83 – 104.

Quiceno, H. (2001). *Formación y Educación*. Ponencia publicada En Universidad del Valle (Ed.), 15º

Congreso Nacional de Estudiantes de Contaduría Pública Memorias. Cali.

Rawls, John (1995). *Una teoría de la justicia*. F.C.E. México.

Rivera, O. (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables

demográficas. (*Tesis de maestría*). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4807>

Robbins, Stephen P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición. México: Prentice-Hall.