

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE ALTO AMAZONAS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

Escuela Profesional de Contabilidad



TESIS

La Ética Profesional y el Desempeño Laboral de los Contadores de
Instituciones Públicas de la Ciudad de Yurimaguas en el año 2025

Para optar el título profesional de Contador Público

PRESENTADO POR:

Gianna Kareli Macedo Urbina

(ORCID: 0009-0003-3357-000X)

ASESOR:

Dra. Rosa Elena Cueto Orbe

(ORCID: 0000-0003-0563-3176)

Yurimaguas – Perú

2026

MDJ-02. DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Dra. Rosa Elena Cueto Orbe de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas Contables, Programa de Estudios de Contabilidad, de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“La Ética Profesional y el Desempeño Laboral de los Contadores de Instituciones Públicas de la Ciudad de Yurimaguas en el año 2025”**, constituye la memoria que presenta el Bachiller **Gianna Kareli Macedo Urbina** para aspirar al título de Profesional de **Contador Público**. Ha sido realizado en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Yurimaguas, a los 04 Días del mes de junio del año 2026.



Dra. Rosa Elena Cueto Orbe

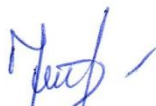
Asesor

La ética profesional y el desempeño laboral de los contadores de instituciones públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025


TESIS

Presentada para optar el título profesional de Contador Público

JURADO CALIFICADOR



Mg. Richard Zegarra
Estrada
Presidente



Dra. Claudia Elizabeth Ruiz
Camus
Miembro



Dr. Gilbert Iván Chua Chua
Miembro



Dra. Rosa Elena Cueto Orbe
Asesor

Yurimaguas, 4 de junio del 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE ALTO AMAZONAS

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

Escuela Profesional de Contabilidad

TESIS

La Ética Profesional y el Desempeño Laboral de los Contadores de
Instituciones Públicas de la Ciudad de Yurimaguas en el año 2025

Para optar el título profesional de Contador Público

PRESENTADO POR:

Gianna Kareli Macedo Urbina

(ORCID: 0009-0003-3357-000X)

ASESOR:

Dra. Rosa Elena Cueto Orbe

(ORCID: 0000-0003-0563-3176)

Yurimaguas – Perú

2026

DEDICATORIA

A mis queridos padres, por darme siempre ánimo y comprensión incondicional durante las largas horas de estudio. A mis amistades, quienes siempre han sentido mis logros como suyos. Su apoyo constante e inquebrantable ha sido mi roca y mi motivación a lo largo de este camino académico. Este logro es para ustedes.

AGRADECIMIENTO

A todos los docentes que me han enseñado a lo largo de los cinco años de vida universitaria. Sus conocimientos, paciencia y dedicación me han enriquecido y me han ayudado a crecer tanto académico como personalmente.

A mi querido padre celestial, porque su guía, fortaleza y dirección han sido fundamentales. A través de las dificultades y las situaciones desafiantes, sentí su presencia en todo momento.

RESUMEN

La investigación presentó como objetivo general determinar la relación entre la ética profesional y el desempeño laboral de contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025. La metodología utilizada fue de tipo básica, con un nivel correlacional para encontrar la relación entre las variables de estudio, y con un diseño de investigación no experimental. La población de estudio estuvo comprendida por 48 personal nombrado pertenecientes al área de administración de Instituciones Públicas (Unidades Ejecutoras) de la ciudad de Yurimaguas. Se utilizó la técnica de encuesta con dos cuestionarios estructurados en base a las variables, dimensiones e indicadores. Los resultados fueron que existe una correlación alta significativa ($r = 0.690$) entre la ética profesional y el desempeño laboral, respaldada por un p-valor de 0,000. Concluyendo así que existe una relación positiva y significativa entre estas variables. Las implicaciones sugieren la importancia de promover la ética profesional para mejorar el desempeño laboral.

Palabras clave: Ética profesional, Desempeño laboral, Contadores

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between professional ethics and the work performance of accountants of Public Institutions of the city of Yurimaguas in the year 2025. The methodology used was of a basic type, with a correlational level to find the relationship between the study variables, and with a non-experimental research design. The study population consisted of 48 appointed personnel belonging to the administration area of Public Institutions (Executing Units) of the city of Yurimaguas. The survey technique was used with two questionnaires structured based on variables, dimensions and indicators. The results were that there is a significant high correlation ($r = 0.690$) between professional ethics and work performance, supported by a p-value of 0,000. Thus, we conclude that there is a positive and significant relationship between these variables. The implications suggest the importance of promoting professional ethics to improve job performance.

Keywords: Ethics, Profession, Performance, Accountants.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la ética profesional y el desempeño laboral de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025.

Se elaboró un marco teórico y conceptual para las variables a estudiar y se revela datos reales obtenidos de las fuentes directas que fueron utilizados para conocer la percepción de los administrativos nombrados sobre las variables de estudio.

La investigación está dividida en cinco partes importantes que se desarrollan en todo el documento:

En el capítulo 1; se encuentra el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos, justificación y delimitaciones.

En el capítulo 2: se encuentra los antecedentes, bases teóricas y la definición de los términos básicos, etc.

En el capítulo 3: se encuentra los materiales utilizados en la investigación y los métodos.

En el capítulo 4: se encuentra la descripción de los resultados, la contrastación de hipótesis y la discusión de resultados .

Por último en la quinta parte: se encuentra las conclusiones de la investigación en base a los resultados y las recomendaciones.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
CAPÍTULO 1	11
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1 Identificación y determinación del problema	11
1.2 Delimitación de la investigación	15
1.3 Formulación de problema	15
<i>1.3.1 Problema general</i>	15
<i>1.3.2 Problemas específicos</i>	15
1.4 Formulación de Objetivos	16
<i>1.4.1 Objetivo general</i>	16
<i>1.4.2 Objetivos específicos</i>	16
<i>1.5.2 Metodológica</i>	16
<i>1.5.3 Práctica</i>	17
CAPÍTULO 2	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1 Antecedentes de estudio	18
<i>2.1.1 Antecedentes internacionales</i>	18
<i>2.1.2 Antecedentes nacionales</i>	21

2.2	Bases teóricas-científicas	23
2.2.1	<i>Ética profesional</i>	23
2.2.2	<i>Desempeño laboral</i>	31
2.3	Definición de términos básicos	35
2.3	Definición de términos básicos	36
2.4	Formulación de hipótesis	37
2.4.1	<i>Hipótesis general</i>	37
2.4.2	<i>Hipótesis específicas</i>	37
2.5	Identificación de variables	37
2.4	Operacionalización de variables	38
CAPÍTULO III		40
METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN		40
3.1	Tipo de investigación	40
3.2	Nivel de investigación	40
3.3	Métodos de investigación	41
3.3.1	<i>Método general</i>	41
3.3.2	<i>Método específico</i>	41
3.4	Diseño de investigación	41
3.5	Población	42
3.5.1	<i>Criterio de exclusión</i>	43
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
3.6.1	<i>Técnicas</i>	43
3.6.2	<i>Instrumentos</i>	44
3.7	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	44
3.7.1	<i>Validez</i>	44

3.7.2	<i>Confiabilidad</i>	45
3.8	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	47
3.9.	Tratamiento estadístico	48
3.10	Orientación ética, filosófica y epistemológica	50
3.10.1	<i>Orientación ética</i>	50
3.10.2	<i>Orientación filosófica</i>	51
3.10.3	<i>Orientación Epistemológica</i>	51
CAPÍTULO IV		53
RESULTADOS Y DISCUSIONES		53
4.1.	Descripción del trabajo de campo	53
4.2	Presentación, análisis	53
4.3	Prueba de hipótesis	83
4.4	Discusión de resultados	88
CONCLUSIONES		90
RECOMENDACIONES		91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		93
ANEXOS		100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable ética profesional.....	38
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño laboral	38
Tabla 3. Población de estudio	42
Tabla 4. Validación de instrumentos de investigación.....	45
Tabla 5. Nivel de confiabilidad	46
Tabla 6. Confiabilidad de la variable “Ética Profesional”	46
Tabla 7. Confiabilidad de la variable “Desempeño Laboral”	47
Tabla 8. Rango de correlación	50
Tabla 9. Análisis de la prueba de normalidad.....	83
Tabla 10. Correlación entre la Ética Profesional y el Desempeño Laboral.....	84
Tabla 11. Correlación entre la Ética profesional y el desempeño en la tarea	85
Tabla 12. Correlación entre la Ética Profesional y el Desempeño Contextual	86
Tabla 13. Correlación entre la Ética Profesional y los Comportamientos	
Contraproducentes87

CAPÍTULO 1

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Identificación y determinación del problema

La ética profesional no solo se relaciona con las reglas que direccionan la conducta de cada individuo en su vida personal como laboral, sino en cómo esta envuelve no solo a la persona sino a su profesión. Es por ello que la ética profesional resulta esencial debido a que crea un entorno de responsabilidad, compromiso y confidencialidad; sabiendo lo que es correcto y lo que no. De tal manera que, se contempla factores cruciales de la ética en el camino profesional y laboral de cada individuo, como lo son los principios, valores, conductas y acciones, el cual rige en función al comportamiento de cada profesional dentro de la sociedad (Duran, 2021). Por su parte, Zaragoza et al. (2023) definen que el desempeño laboral es una disciplina que nos permite evaluar el rendimiento que tienen cada uno de los individuos dentro de una organización, con la finalidad de que estos tengan la capacidad y las competencias suficientes para poder desarrollar cada una de sus actividades de manera eficiente e implementando estrategias.

A nivel del mundo, el Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) de 2023 clasifica a 180 países según los niveles descubiertos en el sector público por corrupción usando la escala de 0 (extremadamente corrupto) a 100 (muy transparente). Asimismo, el índice revela cifras alarmantes en cuanto al nivel presenciado de corrupción en el ámbito público, como por ejemplo Venezuela con 13 puntos, Nicaragua con 17 puntos, Guatemala con 24 puntos, México que se mantiene con 31 puntos desde el 2022, Perú con 33 puntos, entre otros (Transparencia Internacional, 2024). Otro ejemplo específico se encuentra en el contexto colombiano, que durante el período comprendido entre 2018 y 2022, un total de 116 contadores enfrentaron sanciones, según el registro de sanciones. De ellos, 94 vieron suspendida su inscripción de contador por transgredir la ética laboral, 17 fueron sancionados con la cancelación de su inscripción por delito grave a designio de dolo, y 5 recibieron una amonestación por delitos leves (Junta Central de Contadores [JCC], 2023). Por su parte, en cuanto a desempeño laboral, según Duarte (2022) en su análisis bibliográfico afirma que la pandemia impulsó a los contadores a desarrollar y aplicar mejores habilidades profesionales para continuar brindando servicios a sus clientes o a las empresas en las que trabajan como empleados, destacando el uso de tecnologías y la modalidad de trabajo remoto.

En el ámbito nacional, el Reporte Técnico, "Perú: Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones" destaca que la corrupción sigue siendo una de las fundamentales inquietudes de nuestra ciudadanía. De tal manera que, los problemas se manifiestan en diversas formas, como el cobro de sobornos, propinas, regalos y coimas, todas ellas implicando un uso indebido de las funciones públicas en beneficio privado. Conforme a los resultados de la encuesta efectuada durante el semestre móvil abril-setiembre del 2024, el 2,1% de los hogares encuestados informaron que se les solicitó "un pago extra" al llevar

a cabo trámites o solicitar servicios en instituciones públicas. En lo que respecta al género, los hombres son quienes más reportan estar involucrados en estas prácticas (2,8%), mientras que las mujeres lo hacen en menor medida (1,6%). Por último, en términos de nivel educativo, el 3,2% de la población con educación superior ha experimentado esta situación (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2024). Asimismo, López (2020) afirma que su investigación aplicada en Juliaca reveló que los contadores no tienen suficiente conocimiento respecto al código ético del Contador Público del Perú, lo que demuestra que la práctica de los principios resultó en medida regular.

Por otro lado, en cuanto a desempeño laboral, en nuestro país fue creada la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en el año 2008 y esta institución dirige los recursos humanos de todos los entes del estado (sector público). El objetivo de sus funciones es acrecentar el desempeño de los funcionarios, pretendiendo la profesionalización, distinguiendo méritos, determinando normas con deberes y derechos. Para ello las instituciones están obligadas a presentar su Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) cada año desde el 2012 y la función de este instrumento es para lograr que la institución cumpla con cada objetivo estratégico y se tiene que mejorar las competencias laborales del personal en cuanto a actuar profesional, conocimientos y habilidades laborales. Asimismo, de acuerdo al portal de transparencia de PDP por Entidad, se evidencia que muchas entidades no mantienen una continuidad en la presentación de la misma, por ejemplo, la UGEL de Santiago de Chuco (La Libertad), Red de Salud de Satipo (Junín), Municipalidad Distrital de Maras (Cusco) quienes solo presentaron el PDP del año 2023 (SERVIR, 2023).

Según Salgado (2024) afirma que el aplicar los principios de ética en las organizaciones desempeña un papel muy importante en nuestra sociedad, debido a que son acciones

fundamentales para tener capacidad de liderazgo. En la actualidad, las instituciones buscan fomentar un desarrollo integral entre los trabajadores, promoviendo el cumplimiento de metas en base a compromiso y virtudes de cada individuo.

Esta problemática no es ajena en la ciudad de Yurimaguas, porque se ha logrado evidenciar comportamientos que se desligan del código ético normado en el ejercicio sus actividades profesionales, ya sea como funcionario público o profesional independiente. Estos comportamientos suelen ser faltas a los principios fundamentales del contador lo que está vinculado a su desenvolvimiento profesional y laboral.

Una clara muestra de esta situación es la investigación Especial “Corrupción durante el estado de emergencia por COVID-19 en el Perú”, donde Loreto ocupa el puesto 12 con 42 denuncias de corrupción. Asimismo, se menciona el caso de la Municipalidad Distrital de Lagunas, en la provincia de Alto Amazonas, vinculado a delitos contra la administración pública por beneficios asistenciales indebidos (Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Corrupción [PPEDC], 2021). En cuanto al rendimiento laboral, de acuerdo al portal de transparencia de PDP por Entidad, solo la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas presentó el PDP en los años 2014 y 2023, evidenciándose no solo la falta de continuidad en su presentación, sino también la inexistencia de este documento en las demás instituciones públicas de la ciudad de Yurimaguas.

Por lo cual, desarrollar esta investigación con objetivo de dar a conocer la percepción del personal administrativo nombrado sobre los profesionales contables en cuanto al código de ética vigente y su cumplimiento fiel, además del desempeño íntegro profesional, que resulta pertinente. Además, la investigación será un aporte a la ciencia y brindará información relevante a futuras investigaciones.

1.2 Delimitación de la investigación

El presente estudio fue centrado a determinar la relación entre la ética profesional y el desempeño laboral de los contadores que laboran en instituciones públicas de la ciudad de Yurimaguas. El estudio fue desarrollado durante el año 2025, periodo aplicado entre enero y agosto, permitiendo observar y evaluar cómo se manifiestan ambos factores dentro del contexto institucional.

La investigación tuvo un enfoque geográfico delimitado a la ciudad de Yurimaguas, considerando exclusivamente a profesionales administrativos nombrados que ocupan cargos en áreas administrativas de instituciones públicas (unidades ejecutoras) quienes se encargaron de evaluar a sus colegas contadores.

1.3 Formulación de problema

1.3.1 Problema general

¿Existe relación entre la ética profesional y el desempeño laboral de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025?

1.3.2 Problemas específicos

¿Existe relación entre la ética profesional y el desempeño en la tarea de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025?

¿Existe relación entre la ética profesional y el desempeño contextual de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025?

¿Existe relación entre la ética profesional y los comportamientos contraproducentes de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025?

1.4 Formulación de Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar si existe relación entre la ética profesional y el desempeño laboral de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025.

1.4.2 Objetivos específicos

Determinar si existe relación entre la ética profesional y el desempeño en la tarea de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025.

Determinar si existe relación entre la ética profesional y el desempeño contextual de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025.

Determinar si existe relación entre la ética profesional y los comportamientos contraproducentes de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025.

1.5 Justificación de la Investigación

1.5.1 Teórica

Esta investigación contribuye conocimiento actual a la postura de la escuela controlista, el cual está orientado al control de valores, además servirá para futuras investigaciones, ya que pretende abrir un nuevo campo de conocimiento a las personas interesadas en seguir estudiando las variables, esto les permitirá realizar un contraste de los diferentes conceptos que abarca.

1.5.2 Metodológica

Esta investigación pretendió encontrar la relación de la ética profesional y con el desempeño laboral de los contadores profesionales de la Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas y para recopilar la información se elaboró un cuestionario para medir ambas variables. El instrumento podrá servir a futuros investigadores que quieran medir las mismas variables en otros contextos.

1.5.3 Práctica

La relevancia para realizar este trabajo de investigación fue dar a conocer la percepción del personal administrativo sobre los profesionales contables en dar adecuado cumplimiento al código ético, además de su desempeño en funciones profesionales los cuales también disponen de diversas competencias laborales.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio

2.1.1 *Antecedentes internacionales*

En primer lugar, Burbano (2024) en su tesis “Ética profesional y su incidencia en el desempeño laboral de la secretaria en la Prefectura de los Ríos.”. Presentó por objetivo determinar la incidencia que tiene la ética profesional con el desempeño de la secretaria en la Prefectura de los Ríos. Su metodología fue de tipo mixto con un enfoque metodológico descriptivo, el cual la población se constituyó por 17 funcionarios, donde su instrumento fue una encuesta. Se muestra la existencia de un alto nivel de ética profesional en los resultados obtenidos, relacionándose al desempeño de los funcionarios de la prefectura, pero sin embargo existe una falta de compromiso al momento de evaluar el desempeño de cada personal, así como carencias para resolver conflictos. Se concluyó que se necesita poseer un programa para

capacitaciones que cumplan con las normas obligatorias de la institución de tal manera que el personal a servir cuente con una base para el cumplimiento de la ética profesional.

Por su parte, Rogošić y Perica (2023) en su investigación “Compromiso profesional afectivo y principios de ética contable: examinando el papel mediador del código de ética”. El cual presentó por objetivo explorar el grado de relación del compromiso profesional de los contadores con sus principios éticos. Su metodología fue aplicada, con nivel correlacional y analítico, su instrumento para recolectar datos fue un cuestionario. Su población y muestra consistió en un número de 322 contadores profesionales en empresas. Su resultado fue que el compromiso profesional afectivo de los contadores en los negocios se asocia positivamente con la importancia percibida de la adaptación en la práctica de los principios éticos contables. Concluyendo que los contadores profesionales en la empresa están de acuerdo en que es razonable esperar que un contador se comporte de acuerdo con los principios de la ética contable si reportan un alto nivel de compromiso afectivo profesional.

Asimismo, Agudelo et al. (2022) en su artículo “Ética de la autenticidad y ejercicio profesional del contador público”. Su objetivo fue analizar ambas variables desde los postulados de Charles Taylor. Su metodología fue cualitativa con un enfoque hermenéutico. Su población y muestra estuvo conformada por el contador público en general, su instrumento fue el análisis documental. Su resultado fue que el contador es un individuo con una gran voz interna, y que tiene la capacidad de componer un horizonte con sentido, que le posibilita lograr obtener los ideales que la sociedad contempla. Concluyeron que la contabilidad como disciplina social está cubierto por normas, leyes y valores que controlan el buen servicio del contador, donde la ética resulta un componente muy importante porque de acuerdo a ella se definen si el comportamiento de estos sujetos será o no aprobados por la sociedad.

Por otro lado, Pinzón y Serrato (2021) en su investigación “El dilema ético del contador público en Colombia. Una reflexión sobre su función social de garantizar la confianza pública” Su objetivo fue el análisis del comportamiento en cuanto al rol ético de brindar confianza pública del profesional contable. El método de la investigación fue descriptivo con enfoque cualitativo. Su población estuvo conformada por 216 profesionales de la rama, las cuales fueron seleccionados de manera no probabilístico; también se aplicó una encuesta como instrumento. El resultado presentado en esta investigación evidencia que un porcentaje alto está de acuerdo que el actuar ético del profesional se percibe amenazado por intereses propios del sector privado que no garantizan el principio de independencia mental. Se concluyó de tal manera que el desenvolvimiento ético del contador público es indispensable para el cumplimiento de todas las funciones y el desarrollo profesional de cada individuo, alineándose a los principios y valores que influyen en la personalidad de cada uno y se sustenta como una conducta adecuada.

Finalmente, Gantiva e Isaac (2020) en su artículo “Ética contable: equilibrio entre responsabilidad social y transparencia. Una visión en el contexto colombiano”. Propuso como objetivo el estudio del desempeño de la actuación del profesional contable conforme a la ética. Su metodología fue aplicada, con nivel exploratorio y analítico. Su población estuvo conformada por los contadores profesionales en actividad dentro territorio de Colombia y su muestra fue de 140 profesionales, su instrumento empleado fue el cuestionario de preguntas. Su resultado fue que lograron identificar las primordiales actitudes antiéticas que son más sancionadas, los artículos en el código ético que se infringe y el comportamiento del profesional ante la falta de ética. Concluyeron que existe relación entre los valores éticos del experto contable con su actuar en el ejercicio del profesional y su relación con la sociedad y su entorno.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Según los estudios previos realizados, Soldado y Estrada (2023) en su tesis “Ética profesional y desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario año 2022”, para obtener el título profesional de Contador Público en la Universidad Privada Antenor Orrego. Presentó su objetivo el cual fue encontrar la existencia de relación alguna entre las variables en la cooperativa mencionada. Para esta investigación se usó la metodología de tipo correlación, diseño no experimental sin manipulación de variables, con corte transversal. Su población determinada de 160 colaboradores, y se trabajó con una muestra de 114 de dicha institución. Los resultados indicaron que un 95.6% representa un nivel alto de ética profesional y un 92.0% representa un nivel alto de desempeño laboral. En conclusión, es esencial la aplicación de principios, el cual hará que el trabajo encomendado sea desarrollado de la mejor manera y no presentar inconvenientes a futuro.

Por otro lado, Cárdenas y Lacho (2022) en su tesis “Competencia Estratégica y Servicio Profesional del Contador Público Agremiado al Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica, 2021”, para obtener el título de Contador Público en la Universidad Nacional de Huancavelica. Su objetivo fue establecer la relación que existe entre ambas variables estudiadas. Se empleó una metodología de tipo aplicada, con un diseño correlacional y no experimental. Su población fue constituida por 638 Contadores Públicos y su muestra fue de 84 profesionales trabajando en empresas o instituciones públicas, su instrumento fue el cuestionario. Su resultado fue que el mayor porcentaje de los encuestados dieron valor de que las capacidades estratégicas no están siendo consideradas y existe mucha deficiencia en el servicio que brinda este profesional, ya sea por la carencia de tecnologías y también por la carencia de valoración del

talento del profesional contable. Concluyeron que sí existe una conexión de tipo correlacional entre ambas variables: la competencia y el servicio profesional del Contador Público.

También, Mamani y Navarro (2022) en su tesis “Ética del Contador Público y Corrupción en los Gobiernos Locales, Cusco 2022”, para obtener el título de Contador Público en la Universidad César Vallejo. Este estudio tuvo su objetivo determinar si existe relación entre sus variables de estudio. La metodología de este estudio fue tipo aplicada, con enfoque descriptivo y diseño correlacional, el instrumento fue un cuestionario. Su población y muestra constituida de 42 contadores en ejercicio dentro de gobiernos locales de dicha provincia, y su instrumento fue el cuestionario. El resultado obtenido presentó una correlación negativa muy baja, con un valor de -0.326. Asimismo, llegó a concluir que existe relación alguna entre las variables estudiadas, ya que a mayor práctica de la ética existe menos corrupción.

Por su parte, Dominguez (2022) en su tesis “Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022”. El objetivo de esta presenta investigación fue encontrar la influencia que tiene la ética profesional en el desempeño laboral del personal nombrado de la entidad. Su método empleado fue de tipo descriptivo correlación, con diseño no experimental y transversal, conformada 169 colaboradores tomados como población, por lo cual se aplicó la formula correspondiente obteniendo una muestra de 39 trabajadores de dicha entidad. El resultado evidenció que existe un nivel alto de influencia en cuanto a ética profesional, y que esto forma parte del comportamiento de cada individuo, evidenciado la responsabilidad que tiene cada uno de estos al momento de prestar sus servicios. Se llegó a la conclusión de que el Gobierno regional de Tumbes debe realizas taller de que fortalezcan las conductas y principios éticos de cada trabajador,

enfocándose en un objetivo en común, que cada personal tenga la capacidad suficiente de poder desarrollar sus tareas de manera responsable y enfocado a metas.

Finalmente, Carrasco (2021) en su tesis “La Ética del Contador Público y el Ejercicio Profesional en el Gobierno Regional de Lima”, para obtener el título profesional de Contador Público en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Su objetivo fue establecer cómo el actuar ético del profesional contable influye en el desempeño de su labor profesional. La metodología usada para este estudio fue aplicada, con un desarrollo descriptivo y diseño correlacional. La población fue determinada por un total de 128 personas y su muestra fue de 98 trabajadores, su instrumento fue el cuestionario. El resultado que se obtuvo fue la incidencia de una relación en el estudio de las variables. Concluyó en que la ética del profesional contable tiene un impacto e influencia durante sus labores en el Gobierno Regional de Lima.

2.2 Bases teóricas-científicas

2.2.1 *Ética profesional*

Ética proviene del antiguo griego “ethos” que significaba “lugar de hábito”. Después, Aristóteles le dio un nuevo sentido donde la ética se basaba en la virtud y buscar la felicidad, en otras palabras, que para vivir bien necesitamos de buenos hábitos virtuosos y conductas morales (Ortiz, 2016). Es por eso que, a lo largo de nuestras vidas nos sometemos a tomar muchas decisiones de las cuales debemos saber diferenciar entre lo que es moralmente acertado y lo que es erróneo, entre lo que está bien y lo que está mal, y entre lo ético y lo inmoral (Hoyle, 2010). Por ello, Vieira (2015) señala que la ética nos proporciona la capacidad de tomar decisiones correctas en situaciones específicas, buscando el beneficio colectivo. Esto es la base para el buen comportamiento de las personas porque ayuda a llevar una excelente vida.

Asimismo, el autor Neciosup (2015) menciona que la ética profesional está enfocada a los principios morales y comportamientos éticos aplicados en el ámbito de una profesión. Esto implica adherirse a los principios éticos generales, así como a los valores, metas y prácticas propias de dicha profesión. De manera que la ética profesional es aplicada en todos los ámbitos que se ejerce labor en cualquier profesión.

También Hernández et al. (2019) señalaron que la ética contable se beneficia de varios autores importantes que hablan de las disciplinas, como la sociología, la psicología, la ecología, el derecho, la filosofía, la educación y la cultura, entre otras. Por lo que, la ética se da en torno a la ideología personal pero siempre relacionada a la moral. En resumen, la ética abarca principios, valores y normas que regulan la conducta del profesional, por lo tanto, se considera a los principios fundamentales establecidos por la Federación Internacional de Contadores (IFAC), los cuales deben ser cumplidos de manera rigurosa por parte de los contadores. Asimismo, el contador se rige al Código de Ética del Contador Público Peruano donde contiene los principios mencionados anteriormente, normas generales de ética, las disposiciones para el trabajo en el campo de la profesión, el anuncio de servicios profesionales, las infracciones al código de ética, la retribución económica y sanciones.

2.2.1.1 Principios fundamentales

Los principios son reglas que tienen un propósito finalista inmediato pero se centran principalmente en la anticipación de resultados futuros y tienen la intención de complementarse entre sí y ser parciales (Romero, 2013). Para ello, la Federación Internacional de Contadores (IFAC, 2018) planteó principios fundamentales a los que se rige todo profesional contable y los cuales son: honradez, imparcialidad, competencia, confidencialidad y comportamiento adecuado.

Integridad: Según Hoyle (2010) la integridad hace referencia a la adherencia rigurosa a un código de conducta, y esto significa que una persona íntegra es aquella que cumple correctamente con los principios, normas y valores que se determinan en un código de comportamiento. Es por eso que este importante principio obliga al contador público a ser sincero y brindar honestidad al momento de relacionarse en el ámbito laboral y empresarial. Esto implica que el profesional debe tratar a todos de manera justa (IFAC, 2018).

Objetividad: Para este principio IFAC (2018) expresa que el profesional contable tiene que encargarse de dar cumplimiento al principio de integridad, esto implica ser íntegro y sincero en todos sus nexos profesionales, así como empresariales. Además, conlleva a tratar a los demás con justicia y evitar implicarse o realizar servicios para que vayan en contra de las normas.

Competencia y diligencia profesionales: Esto implica mantener y estar al día de todas las habilidades y conocimiento para brindar un servicio más idóneo fundamentado por las normas existentes del profesional contable. Asimismo, debe actuar diligentemente y cumplir con los estándares aplicables en todas sus actividades profesionales. Para prestar servicios con competencia, se requiere utilizar una razón sustentada para poder aplicar el conocimiento y la capacidad profesional. Es importante mantenerse actualizado con los avances técnicos, profesionales y empresariales relevantes para garantizar la competencia profesional continua. La diligencia implica actuar con responsabilidad y cuidado, realizando las tareas con minuciosidad y puntualidad. Además, debe adoptar las decisiones más adecuadas para garantizar que aquellos que trabajan bajo su supervisión tengan la capacitación práctica y la supervisión necesaria. Cuando corresponda, debe informar a los clientes, la entidad para la cual labora u otras personas sobre las limitaciones de los servicios a brindar (IFAC, 2018).

Confidencialidad: En este caso el profesional a cargo debe cumplir con el principio de confidencialidad, lo que implica respetar la privacidad de la información adquirida durante nexos profesionales o empresariales. Para cumplir con la confidencialidad debe estar consciente de posibles divulgaciones accidentales, incluso en entornos no laborales, especialmente a personas cercanas, como familiares o amigos íntimos. Debe mantener la confidencialidad dentro de su firma o entidad, así como preservar la privacidad de la información expuesta por posibles clientes o la entidad que labora. No debe revelar información obtenida de manera confidencial sin la autorización adecuada. Además, no debe utilizar ni revelar información confidencial para beneficio propio o de terceros, ni después de finalizar el vínculo profesional o empresarial. Es importante que el Contador Público tome medidas adecuadas que garanticen que los usuarios a su cargo y de las que recibe asesoramiento, respeten la confidencialidad. La confidencialidad se considera beneficiosa para el interés público al permitir un intercambio seguro de información entre el Contador Público, sus clientes y empleadores, con la confianza de que la información se mantendrá privada y no se revelará a terceros. Además, es fundamental que el profesional tenga la confidencialidad incluso después de finalizar una relación con un cliente o entidad (IFAC, 2018).

Comportamiento profesional: Para este principio se exige obligatoriamente al profesional contable de cumplir los reglamentos legales que existen y a su vez evitar cualquier tipo de hecho o acción que pueda dañar o denigrar significativamente a la profesión e imagen del profesional. Además, no se debe realizar negocios u actividades que dañen la integridad, objetividad o al perfil del profesional. Al realizar la promoción de sus servicios, debe ser honesto y evitar afirmaciones exageradas o despectivas. En todas sus interacciones, ya sea profesional o

institucional, debe mantener una conducta intachable y respetuosa hacia otros colegas, sin atentar contra su dignidad y derechos (IFAC, 2018).

2.2.1.2 Ejercicio de la profesión contable.

Durante la Edad Media, el concepto de "profesión" implicaba la posesión y aplicación de conocimientos específicos en una rama específica productiva, regulada por licencias y respaldada por corporaciones con protección legal. Por ello, el profesional es aquella persona que aparte de tener un amplio conocimiento de su labor, las metodologías y los procesos, tiene un dominio de los conocimientos requeridos para llevar a cabo su trabajo, y en particular, establece una relación independiente y sabe cómo adoptar una postura crítica y reflexiva ante los conocimientos teóricos (Soto, 2012).

Solo los Contadores Públicos colegiados y habilitados en sus respectivos Colegios Departamentales pueden ejercer la profesión contable y desempeñar sus actividades de forma dependiente o independiente. En ambos casos, deben cumplir con el Código de ética, así como con las Normas Técnicas y Profesionales aplicables (JDCCP, 2023).

En relación de dependencia: El Código de Ética del Contador Público Peruano hace referencia a cuando el Contador Público trabaja como empleado en la planilla de un empleador, ya sea en el ámbito público o privado, a orden de cualquier régimen laboral. Es por ello que está obligado a cumplir con las políticas y reglamentos internos de su empleador. A su vez, tiene la responsabilidad de realizar cada una de sus funciones por su empleador de manera diligente, ya sea de acuerdo con su contrato de trabajo o mediante una designación específica en otro documento, siguiendo el principio de dirección. Para lograr un mejor desempeño en sus labores, el Contador Público se esforzará por coordinar con las diferentes áreas, funcionarios, colegas u

otras partes interesadas. A pesar de tener una relación laboral de dependencia, es su responsabilidad abstenerse de acatar órdenes que carecen de honestidad o van en contra de la ley provenientes de su empleador o superiores jerárquicos (JDCCP, 2023).

En relación de independencia: Se refiere a cuando no está sujeto a la autoridad o subordinación de sus usuarios. Los usuarios del Contador Público pueden ser individuos o entidades, incluyendo el sector público. Los aspectos que se debe tener en cuenta son: a) en caso de contrato por locación de servicios, debe suscribirse en un que establezca claramente sus obligaciones, responsabilidades, honorarios y plazos de pago; b) al determinar los honorarios debe tener en cuenta el mercado local, las tareas, responsabilidades y circunstancias relacionadas con el trabajo para que puedan ser justo; c) debe emitir y entregar comprobantes de pago correspondientes a sus clientes y de cumplir con sus obligaciones tributarias; d) en el caso de un servicio de auditoría independiente, después de un empleo dependiente deberá respetar un período de dos años para volver a realizar trabajos de auditoría o peritaje contable en una misma empresa; e) antes de emitir una segunda opinión debe obtener la aprobación del usuario para comunicar al Contador actual y compartir la copia de la opinión; f) no debe custodiar dinero u otros activos de un cliente, a menos que existan disposiciones legales que lo autoricen o le impongan dicha responsabilidad; g) Los encargos de auditoría y de aseguramiento tienen que ser desarrollados a través de grupos de auditores junto con las firmas de red que deben ser de manera independiente de cualquier usuario de auditoría; h) no debe expresar su opinión profesional sobre los estados financieros o información financiera que no hayan sido practicados por él o bajo su supervisión; i) no permitirá que un tercero actúe en nombre del contador si este no está acreditado bajo su autorización (JDCCP, 2023).

Anuncio de servicios profesionales: El Contador Público posee la facultad de publicitar los servicios que ofrece en diversos medios de comunicación. Sin embargo, al realizar publicidad de sus servicios, es importante que sea honesto y evite perjudicar el prestigio de la profesión mediante aseveraciones imprecisas, exageradas, despectivas o comparaciones infundadas sobre el trabajo de otros profesionales. Además, está prohibido utilizar siglas, logos, nombres o símbolos de la entidad departamental, la junta de decanos u otras instituciones relevantes de la profesión contable en la publicidad de los servicios. La información que sea publicada a través de profesionales contables o entidades que brindan servicios de contabilidad deben contar con anterior autorización de los acreditados de la información, y queda prohibida la publicación de listas de usuarios o datos personales sin dicha aprobación (JDCCP, 2023).

2.2.1.3 Relaciones interpersonales

Las relaciones humanas o interpersonales son el conjunto de principios que regulan las interacciones entre los individuos (Soria, 2004).

Asociación de contadores: El Contador Público tiene la libertad de asociarse con otros profesionales para ejercer su actividad de acuerdo con las normativas actuales y futuras que regulan la profesión, pero está prohibido que pertenezca a más de una sociedad. **Opinión de otros colegas:** Debe abstenerse a emitir comentarios o juicio sobre el carácter profesional y habilidades de otros colegas. **Refrendo de informes y estados financieros:** En las sociedades de profesionales, pueden aprobar los que tienen un título profesional, pueden suscribirse o refrendar los que posean un título profesional de Contador Público otorgado por una Universidad peruana o extranjera reconocida legalmente y estén colegiados y su sociedad en la que ejerzan esté inscrita en el registro correspondiente del colegio. **Sociedades de auditoría sancionadas:** Cuando una firma de auditores sea penalizada, la penalización también se aplicará

a los profesionales contables que firmaron el dictamen, informe o documento que originó la penalización (JDCCP, 2023).

2.2.1.4 Responsabilidad del contador.

Cuando utilizamos el término "responsabilidad", le atribuimos una significativa carga deontológica, tanto en el ámbito moral como legal. Esto significa que lo asociamos con los deberes y obligaciones que tenemos hacia los demás y hacia la sociedad en general. La responsabilidad implica actuar de manera ética y cumplir con nuestras obligaciones de acuerdo con los estándares morales y legales establecidos (Polo, 2019).

Responsabilidad bajo la dirección de otra persona: Sin importar su profesión o cargo, tienen la autonomía de negarse a un encargo que entre en conflicto con el código de ética, y serán personalmente responsables por la transgresión a las reglas de conducta del contador.

Responsabilidad administrativa: Si se llega a un acuerdo conciliatorio o se realiza un pago indemnizatorio con el cliente, el Contador Público no queda exento de asumir la responsabilidad disciplinaria dictaminado en el código de ética (JDCCP, 2023).

2.2.1.5 Régimen disciplinario.

El objetivo del régimen disciplinario es instituir las normas que supervisarán las infracciones y las faltas que se aplican al Contador Público en las funciones realizadas por cada una de ellas. El proceso disciplinario está regido por las normativas establecidas en el Código de Ética y las disposiciones del Reglamento de Investigación y Disciplina del Contador Público del Perú (JDCCP, 2023).

Disposiciones generales: Se determinaron los siguientes aspectos: a) los órganos encargados de dicho procedimiento son el Comité de Ética y el Tribunal de Honor de los Colegios

Departamentales, los cuales deben cumplir con las disposiciones del Código y del Reglamento; b) Las faltas e infracciones se muestran en muy grave, grave y leve, y las sanciones correspondientes, luego de un proceso adecuado, incluyen amonestación por escrito, multa, suspensión temporal del ejercicio profesional y cancelación definitiva de la matrícula. c) en la imposición de sanciones, se consideran criterios como la relevancia de la falta, las circunstancias atenuantes o agravantes, la concurrencia de varias faltas, la reincidencia y el beneficio patrimonial obtenido ilícitamente; d) los procedimientos disciplinarios y las sanciones son de carácter administrativo e institucional, y los Colegios Departamentales son capaces de tener un orden en el sistema de investigación y disciplina equitativo y efectivo; e) se establece un Registro Nacional de Sancionados para los contadores públicos, y las notificaciones se realizan a través del domicilio procesal o correo electrónico indicado por las partes. **Procedimiento disciplinario:** Inicia de oficio, ya sea por iniciativa de la Asamblea General, el Comité de Ética, el Consejo Directivo u otras entidades, o a través de denuncia fundamentada. Consta de una fase instructora a cargo del Comité de Ética y una fase sancionadora a cargo del Tribunal de Honor (JDCCP, 2023).

2.2.2 Desempeño laboral

El término desempeño se trata de las acciones realizadas por una persona, en ese contexto, hace énfasis al conjunto de acciones importantes para los objetivos planteados dentro de la organización (Pedraza et al., 2010). Por su parte, Chiavenato (2009) argumenta que desempeño laboral se refiere al comportamiento del empleado que busca alcanzar las metas propuestas por una institución o empresa de manera satisfactoria y donde se valora las competencias tanto organizacionales como individuales. Asimismo, el desempeño se explica como el desenvolvimiento de una persona en un determinado periodo de tiempo y donde se compara el perfil de trabajo, metas o criterios predeterminados mutuamente acordados entre el empleador y el

empleado (Al Mehrzi y Singh, 2016). También las autoras Chiang y San Martín (2015) nos mencionan que el desempeño se centra principalmente en lograr los objetivos eficientemente, es decir, alcanzar las metas utilizando de manera eficiente los recursos disponibles.

Las revisiones teóricas, como la de Koopmans et al. (2011), inicialmente afirmaron que el desempeño de trabajadores se componía de cuatro dimensiones principales, el desempeño en la tarea, desempeño en el contexto, desempeño adaptativo y comportamientos contraproducentes. Es así que con el desarrollo de su cuestionario para medir el desempeño laboral, determinaron que el desempeño adaptativo es un aspecto incluido dentro del desempeño en el contexto. Por ello, la presente investigación estará orientado en base a las tres dimensiones ya mencionadas con los indicadores también expuestos por los autores.

2.2.2.1 Desempeño en la tarea

El desempeño en la tarea se refiere a la habilidad con la que se llevan a cabo las principales responsabilidades laborales. Asimismo, existen otras etiquetas que a veces se usan para el desempeño de tareas las cuales son competencias en tareas específicas del trabajo, capacidad técnica o desempeño en el rol. Esta dimensión abarca indicadores que evalúan la planificación y organización del trabajo, el enfoque en los resultados, la priorización de tareas y la eficiencia en el desempeño laboral. (Koopmans et al., 2011; 2013).

Calidad de trabajo: Se refiere a la precisión, diligencia y organización en la ejecución del trabajo (Chiavenato, 2009). **Planeamiento y organización:** Se refiere a la capacidad de fijar de manera eficaz los objetivos y prioridades de una acción realizada, determinando las acciones, los plazos y los recursos necesarios. Esto conlleva a la implementación de mecanismos para la búsqueda y comprobación de la información. (Alles, 2005). **Orientación a resultados:** Se

refiere a la habilidad de perseguir a las acciones tomadas para tener un enfoque más claro de los resultados presentados, así como satisfacer cada una de las necesidades de nuestros clientes y mejorar la organización. Implica gestionar eficientemente los procesos establecidos para no obstaculizar el logro de los resultados esperados (Alles, 2005). **Priorización del trabajo:** La priorización implica tomar decisiones sobre qué asuntos requieren atención inmediata y cuáles pueden ser pospuestos debido a su falta de urgencia (Silvestri, 2021). **Eficiencia laboral:** El rendimiento laboral eficiente no solo depende del nivel de esfuerzo o dedicación del individuo, sino también de sus habilidades, capacidades, sistemas de compensación, entre otros factores (Dolan et al., 2007).

2.2.2.2 Desempeño contextual.

El desempeño contextual implica acciones individuales que apoyan el ambiente de trabajo, tanto a nivel organizacional como social y psicológico, en el que se desenvuelve el trabajo central, es decir, es un conjunto de comportamientos que contribuyen al buen funcionamiento del equipo y al bienestar en el entorno laboral. Esta dimensión incluye indicadores que están enfocados a mantener una retroalimentación, tener la iniciativa de poder realizar las actividades, ayudar a los demás, mantener una comunicación adecuada, evidenciar responsabilidad, así como también estar pendiente de las tareas asignadas y que son difícil de aprender. (Koopmans et al., 2011; 2013).

Tomar la iniciativa: Es la capacidad para tomar decisiones basada en el sentido común, la falta de instrucciones detalladas o situaciones inusuales (Chiavenato, 2009). Es decir, es la capacidad que tiene el empleado para tomar las mejores decisiones sin supervisión del gerente. Según González y Vílchez (2021) supone a las ideas innovadoras del colaborador para poder lograr las metas establecidas por la institución. **Aceptar y aprender de la retroalimentación:**

esto se refiere al retorno de información que los empleados obtienen sobre su desempeño en una labor específica, indicándoles cómo se han desempeñado en términos de calidad o eficacia

(Mondy, 2010). **Cooperar con los demás:** Hace referencia a la disposición laboral y capacidad que tienen éstas para relacionarse de manera adecuada con los demás, asimismo, la actitud hacia el trabajo y la aptitud para establecer relaciones armoniosas con los demás (Dolan et al., 2007).

Comunicarse de manera efectiva: Se refiere a la habilidad para establecer relaciones efectivas con diversas personas y grupos, así como para colaborar en equipos de trabajo y donde se valora si el colaborador tiene la capacidad de adaptarse con sus colegas, llevando una comunicación asertiva, de respeto y empatía (Chiavenato, 2009). Además, es necesario para prevenir conflictos que puedan afectar negativamente el ambiente de trabajo y es imprescindible que cada individuo cuente con las habilidades sociales adecuadas. Esto implica poseer un conjunto de destrezas sociales que permiten una interacción saludable y constructiva en el entorno laboral (Naranjo,

2019). **Mostrar responsabilidad:** La responsabilidad implica la obligación de obtener resultados cuando se nos ha confiado una tarea (Robbins et al., 2013). Asimismo, Chiavenato (2009) menciona que es el compromiso con el trabajo y el cumplimiento correcto con la entrega del servicio en el tiempo acordado, teniendo en cuenta la supervisión requerida para alcanzar los resultados deseados. **Estar orientado al cliente:** implica la acción de poder responder de manera empática a lo que el cliente está interesado, ya sean actuales o potenciales, tanto internos como externos. Esto implica mantener un compromiso constante de servicio hacia ellos, comprendiendo sus demandas de manera adecuada y ofreciendo soluciones efectivas para satisfacer dichas necesidades a un plazo establecido ya sea a corto o largo plazo (Alles, 2009).

Ser creativo: hace referencia a la capacidad para crear y desarrollar ideas y proyectos de manera innovadora (Chiavenato, 2009). **Asumir tareas laborales desafiantes:** Se refiere a la realización

de tareas laborales que representan un desafío para el trabajador, involucrando actividades desconocidas o poco familiares. El trabajador muestra entusiasmo y disposición para llevarlas a cabo, sin experimentar temor alguno (Peña, 2022).

2.2.2.3 Comportamientos contraproducentes.

El comportamiento contraproducente hace referencia a las acciones que causan daño o perjuicio al bienestar y funcionamiento de una organización. Estas conductas pueden deteriorar negativamente el ambiente de trabajo y socavar la eficacia y la productividad del equipo. Se trata de comportamientos que generan consecuencias no deseadas para la organización en general como mostrar negatividad excesiva, estar enfocados en actitudes que mancillan el respeto en una organización, tanto en las tareas de cada compañero como presentar errores que son hechos a propósito (Koopmans et al., 2011; 2013).

Mostrar negatividad excesiva: como por ejemplo quejarse, o hacer los problemas más grandes de lo que son. **Hacer cosas que dañan a la organización:** por ejemplo, no seguir las reglas, discutir información confidencial. **Hacer cosas que dañan a los compañeros o supervisor:** por ejemplo, discutir o dejar trabajo para que otros lo terminen. **Cometer errores a propósito:** para perjudicar a la organización (Koopmans et al., 2013).

2.3 Definición de términos básicos

Asertividad: Es la habilidad para hacer valer como persona nuestros derechos ante la sociedad, sin vulnerar la de los demás (Riso, 2002).

Capacidades: Son las fortalezas o recursos que tiene un individuo y lo que le permite desarrollarse de acuerdo a las necesidades de su entorno (Anderson y Woodrow, 1989).

Eficiencia: Es lograr las metas planteadas utilizando menos cantidad de recursos (Koontz & Weihrich, 2004).

Habilidades: Es la capacidad que tiene el hombre para ejecutar cualquier actividad de acuerdo a su experiencia (Savin, 1976).

Imparcialidad: Está vinculado con el modo de entender a la moralidad. Se basa en tres percepciones morales fundamentales: es objetiva, general y es igualitaria (Alegría, 2019).

Optimización: capacidad de buscar resolver de manera efectiva una tarea o actividad (Real Academia Española, s. f.)

Objetividad: Se refiere a la manera adecuada de ser de una persona, donde es capaz de percibir la realidad de las cosas (Yáñez, 2010).

2.3 Definición de términos básicos

Asertividad: Es la habilidad para hacer valer como persona nuestros derechos ante la sociedad, sin vulnerar la de los demás (Riso, 2002).

Capacidades: Son las fortalezas o recursos que tiene un individuo y lo que le permite desarrollarse de acuerdo a las necesidades de su entorno (Anderson y Woodrow, 1998).

Eficiencia: Es lograr las metas planteadas utilizando menos cantidad de recursos (Koontz & Weihrich, 2004).

Habilidades: Es la capacidad que tiene el hombre para ejecutar cualquier actividad de acuerdo a su experiencia (Savin, 1976).

Imparcialidad: Está vinculado con el modo de entender a la moralidad. Se basa en tres percepciones morales fundamentales: es objetiva, general y es igualitaria (Alegría, 2019).

Optimización: capacidad de buscar resolver de manera efectiva una tarea o actividad (Real Academia Española, s. f.)

Objetividad: Se refiere a la manera adecuada de ser de una persona, donde es capaz de percibir la realidad de las cosas (Yáñez, 2010).

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1 *Hipótesis general*

Existe relación entre la ética profesional y el desempeño laboral de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.

2.4.2 *Hipótesis específicas*

Existe relación entre la ética profesional y el desempeño en la tarea de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.

Existe relación entre la ética profesional y el desempeño en el contexto de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.

Existe relación entre la ética profesional y los comportamientos contraproducentes de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.

2.5 Identificación de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN
V1: Ética profesional	“La ética profesional se extiende a los principios y actitudes que presentan cada persona al momento de desarrollar sus actividades dentro de una organización, esto se apega a los principios de la ética en general y también a los valores de cada individuo” Neciosup (2015, p. 6).
V2: Desempeño laboral	“El desempeño laboral es el desenvolvimiento que tiene un individuo para realizar una actividad o tarea

dentro del ámbito laboral” (Chiavenato, 2009, p. 202).

2.4 Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable ética profesional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Conceptual: “La ética profesional comprende el conjunto de principios morales y modos de actuar ético en un ámbito profesional, esto se apega a los principios de la ética en general y también a los bienes propios, metas, valores y hábitos” Neciosup (2015, p. 6).</p> <p>Operacional: Para evaluar de la ética profesional con sus dimensiones: Principios fundamentales, Ejercicio de la profesión contable, Relaciones interpersonales, Responsabilidad del contador y Régimen disciplinario, se hizo a través de un cuestionario de preguntas con escala de Likert.</p>	D1: Principios fundamentales	Integridad Objetividad Competencia Confidencialidad Comportamiento profesional
	D2: Ejercicio de la profesión contable	En relación de dependencia En relación de independencia Anuncio de servicios profesionales
	D3: Relaciones interpersonales	Asociación de contadores Opinión de otros colegas Refrendo de informes y estados financieros Sociedades de auditoría sancionadas
	D4: Responsabilidad del contador	Responsabilidad bajo la dirección de otra persona Responsabilidad administrativa
	D5: Régimen disciplinario	Disposiciones generales Procedimiento disciplinario

Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Conceptual: “El desempeño laboral es el comportamiento de una persona que ocupa un puesto dentro de la</p>	D6: Desempeño en la tarea	Calidad del trabajo Planeamiento y organización Orientación a resultados Priorización del trabajo Eficiencia laboral

organización” (Chiavenato, 2011, p. 202)

Operacional:

Para evaluar el desempeño laboral con sus dimensiones: Desempeño en la tarea, Desempeño contextual y Comportamientos contraproducentes, se hizo a través de un cuestionario de preguntas con escala de Likert.

D7: Desempeño contextual

D8: Comportamientos contraproducentes

Tomar la iniciativa
 Aceptar y aprender de la retroalimentación
 Cooperar con los demás
 Comunicarse de manera efectiva
 Mostrar responsabilidad
 Estar orientado al cliente
 Ser creativo
 Asumir tareas laborales desafiantes
 Mostrar negatividad excesiva
 Hacer cosas que dañan a la organización
 Hacer cosas que dañan a los compañeros o supervisor
 Cometer errores a propósito

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

Este trabajo de investigación estuvo orientado dentro del enfoque de la investigación básica. Según Tamayo (2003) determina que la investigación básica, también llamada pura, se apoya en fundamentos teóricos teórico y busca principalmente generar o desarrollar nuevas teorías, identificando principios y generalizaciones que amplían la comprensión de los fenómenos estudiados.

Fue básica porque al profundizar las variables de investigación se aportaron conocimientos apropiados para ser utilizados como debate o para intereses de investigación. La investigación será de beneficio para cualquier interesado en ampliar sus conocimientos sobre las variables del tema.

3.2 Nivel de investigación

El presente estudio se ubica en el nivel correlacional, ya que se orienta a determinar el grado de relación existente entre la ética profesional y el desempeño laboral de los contadores de

instituciones públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025. Según Hernández et al. (2014), este nivel de investigación permite analizar la asociación entre variables sin manipularlas de manera experimental, lo cual se ajusta al propósito de la presente investigación.

3.3 Métodos de investigación

3.3.1 Método general

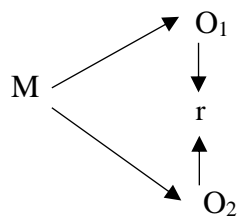
Para esta investigación se hizo uso del método que permitió abordar el problema de manera lógica y estructurada, y es el método científico. Según Arias (2016) define que para este método científico se centra en un conjunto de etapas, enfoques y procesos utilizados para la resolución o planteamiento de problemas de investigación por medio de la comprobación o corroboración de las hipótesis planteadas.

3.3.2 Método específico

Para esta investigación se hizo uso del método deductivo específicamente. Según Bernal (2010) afirma que el método deductivo plantea el enfoque de pensamiento que implica inferir explicaciones específicas a partir de conclusiones generales.

3.4 Diseño de investigación

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) el diseño no experimental se definieron como estudios que se llevan a cabo sin intervenir intencionalmente en las variables y solo limitándose a ser observadas en su ámbito natural para su indagación. Por lo que solo se identificó la relación de ética profesional con el desempeño laboral del contador, donde no se manipularon las variables.



Dónde:

M = Muestra

O1 = Variable 1 (Ética profesional)

O2 = Variable 2 (Desempeño laboral)

r = Relación entre las variables

3.5 Población

Según Hernández y Mendoza (2018) afirman que población se refiere al grupo de individuos los cuales comparten características comunes en su entorno y que en una investigación pueden ser el objeto de estudio. En ese contexto, el estudio constituye una población que fue conformada por el personal que labora en unidades del área de administración en las Instituciones Públicas (Unidades Ejecutoras) de la ciudad de Yurimaguas y el cual es detallado en el cuadro:

Tabla 3. *Población de estudio*

Institución	Personal
Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas	14

Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas	13
Red de Salud de Alto Amazonas	17
Municipalidad Provincial de Alto Amazonas	4
TOTAL	48

Fuente: Registros de Recursos Humanos de la, Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, Red de Salud de Alto Amazonas y Municipalidad Provincial de Alto Amazonas

3.5.1 Criterio de exclusión

Para contar con una muestra representativa y pertinente para la determinación de la ética profesional en relación al desempeño laboral de los contadores de instituciones públicas de la ciudad de Yurimaguas, se excluyó del estudio al personal administrativo que no contaba con vínculo laboral activo durante el periodo de recolección de datos, así como a aquellos trabajadores que se encontraban bajo la modalidad de prácticas, locación de servicios, contratos temporales menores a tres meses o licencia prolongada. Asimismo, se excluyó las instituciones que no contaban con personal nombrado y que no brindó consentimiento para participar en la investigación.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Técnicas

Se empleó la encuesta como técnica principal para recopilar los datos esenciales y relevantes necesarios para llevar a cabo la presente investigación. Según Arias (2016), se define la encuesta como una herramienta la cual se utiliza para la obtención de información, ya sea de

forma oral o escrita, de una muestra representativa de individuos que son objeto de estudio. Esta técnica implica la formulación de preguntas específicas sobre un tema determinado con el propósito de obtener respuestas que contribuyan a los objetivos de la investigación.

3.6.2 Instrumentos

Según Hernández y Mendoza (2018) afirman que un instrumento es una herramienta valiosa que es empleada por el que realiza la investigación para almacenar información o datos acerca de las variables que se están estudiando.

En la presente investigación se utilizó el instrumento del cuestionario de preguntas para la recolección de los datos. Según Bernal (2010) menciona que el cuestionario es una herramienta planificada y formalizada que permite recolectar información mediante un conjunto de preguntas formuladas de manera estructurada. Entonces, la variable independiente estuvo compuesta por 20 ítems y la variable dependiente estuvo compuesta por 24 ítems. Las respuestas proporcionadas se rigieron por la escala de Likert, la que se divide en cinco opciones: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre. De esta manera, la población encuestada solo seleccionó la opción que mejor describía su percepción en relación con la pregunta planteada.

3.7 Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

3.7.1 Validez

Según Hernández y Mendoza (2018) nos explican que la validez posee un instrumento de investigación el cual hace énfasis al nivel alcanzado para poder medir con exactitud la variable de estudio. Esta precisión se alcanza cuando se logra evidenciar que el instrumento es apto para medir el concepto abstracto de la variable, a través de cada uno de sus ítems. El grado de validez

de los instrumentos elaborados fue dado por la opinión de tres profesionales que cuentan con la experiencia necesaria en el tema y que pudieron valorar los instrumentos a través de una ficha de validación.

Tabla 4. *Validación de instrumentos de investigación*

N°	Apellidos y Nombres	Rol	Opinión de aplicabilidad
1	Dr. Terán Ayay Nahum Teófilo	Experto 1	Muy buena
2	Dr. Vela del Águila Santiago Luis	Experto 2	Muy buena
3	Dr. Torres Manrique Julio Iván	Experto 3	Buena

Fuente: Fichas de validación de instrumentos

3.7.2 *Confiabilidad*

Según Hernández y Mendoza (2018), la consistencia y coherencia que tiene un instrumento es el nivel en el que el instrumento genera resultados uniformes y lógicos en la muestra de estudio. Por lo que, la confiabilidad del instrumento se evalúa en términos de coherencia de los resultados que producen en diferentes situaciones. Para encontrar el grado de confiabilidad de los instrumentos del presente estudio se realizó la prueba piloto del cuestionario aplicado, donde se aplicó el cuestionario a una muestra no menor de 10 profesionales que trabajan como personal administrativo pero que no son nombrados. Según Pérez (2022) determina los niveles de confiabilidad de un instrumentos que a continuación se indica en la tabla 5:

Tabla 5. *Nivel de confiabilidad*

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Elaboración según Pérez (2022)

Para la variable ética profesional su consistencia interna del instrumento fue evaluada por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, determinado por un valor de 0.835, lo cual indica una fiabilidad de nivel bueno. Mediante este resultado se demostró que los ítems del cuestionario mantienen una adecuada coherencia entre sí, permitiendo confiar en la estabilidad de las respuestas y asegurando que las dimensiones medidas representan con precisión las variables planteadas en la investigación.

Tabla 6. *Confiabilidad de la variable “Ética Profesional”*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.835	20

Fuente: Cuestionario sobre ética profesional

Para la variable desempeño laboral su consistencia interna del instrumento fue evaluada por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, determinado por un valor de 0.733, lo cual indica una fiabilidad de nivel aceptable. Mediante este resultado se demostró que los ítems del

cuestionario mantienen una adecuada coherencia entre sí, permitiendo confiar en la estabilidad de las respuestas y asegurando que las dimensiones medidas representan con precisión las variables planteadas en la investigación.

Tabla 7. *Confiabilidad de la variable “Desempeño Laboral”*

Alfa de Cron Bach	N° de elementos
0.733	24

Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral

3.8 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para la evaluación de la ética profesional y el desempeño laboral de los contadores, se procedió a iniciar con la codificación, mediante la cual se asignan valores numéricos a las respuestas obtenidas en los instrumentos de medición, usualmente cuestionarios estructurados con escala de Likert. Esta codificación facilitó el ingreso a programas estadísticos especializados, tales como SPSS o Excel, que permitieron la sistematización de grandes volúmenes de datos. Una vez codificada la información, se procedió a la tabulación, que consiste en ordenar los datos en tablas con las frecuencias, porcentajes y medidas descriptivas. Por lo tanto, la tabulación posibilitó una visión general de la distribución de las respuestas y facilitó la identificación de tendencias preliminares. Paralelamente, se realizó un proceso de depuración, cuyo objetivo fue verificar la coherencia interna de las respuestas y descartar posibles errores, omisiones o inconsistencias que pudieran afectar la validez de los resultados.

Por consiguiente, en esta investigación se trabajó con muestra censal, es decir, se incluyó al total de la población objetivo en el análisis. Esta decisión metodológica asegura que los resultados representen fielmente la realidad estudiada, dado que no se recurrió a una selección

parcial de individuos. Sin embargo, siguiendo la recomendación de Hernández y Mendoza (2018), se consideró un margen de error del 5%, valor aceptado como estándar en estudios de carácter social y administrativo. Este nivel de error permite mantener un equilibrio entre precisión y practicidad, garantizando resultados estadísticamente significativos y generalizables. El análisis de datos se dividió en dos fases: análisis descriptivo y análisis inferencial. En el nivel descriptivo se utilizaron frecuencias entre “nunca” hasta “siempre”, lo que permitió caracterizar el comportamiento de las variables estudiadas y presentar un panorama general de la información. Estas frecuencias son particularmente útiles ya que se busca identificar patrones y tendencias en la población.

Por último, en el análisis inferencial se aplicaron pruebas estadísticas no paramétricas, en atención a la naturaleza ordinal de los datos provenientes de escalas de Likert. Para determinar la existencia de relación significativa entre las variables, se destacó el coeficiente de correlación de Spearman. Estas técnicas posibilitaron contrastar las hipótesis planteadas y aportar a la relación entre las variables de estudio una evidencia cuantitativa. Para evaluar las variables de estudio se tuvo en cuenta el rango de correlación propuesto por Hernández y Mendoza (2018).

3.9. Tratamiento estadístico

En el análisis de los datos obtenidos para la presente investigación, se aplicó un riguroso tratamiento estadístico con el propósito de brindar la validez y confiabilidad de los resultados. En primer lugar, la información recolectada mediante el cuestionario tipo Likert fue sometida a un proceso de codificación, asignando valores numéricos a cada una de las alternativas de respuesta. Posteriormente, los datos fueron tabulados y organizados en matrices de Excel y exportados al software estadístico SPSS v26, herramienta utilizada para el análisis y procesamiento de la

información. Se aplicaron estadísticas descriptivas para identificar la tendencia central de las respuestas, lo que facilitó la caracterización del comportamiento de las variables en estudio.

Asimismo, se evaluó la fiabilidad del instrumento por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, para la consistencia interna de los ítems con el fin de medirlo. Un valor superior o igual a 0.70 fue estadísticamente considerado aceptable, lo cual validó el cuestionario aplicado. Finalmente, dando uso al estadístico de Shapiro-Wilk se realizó la prueba de normalidad porque la unidad de medida fue menor a 50, esto fue con el propósito de verificar la distribución de los datos. Asimismo, al no cumplirse el supuesto de normalidad, se optó por una prueba no paramétrica para encontrar el grado o nivel de correlación que existe en las variables, por ello, se aplicó la prueba estadística de correlación de Rho Spearman, debido a que resulta más adecuada por los datos ordinales obtenidos a través de escalas tipo Likert. Previamente, la correlación de Spearman permitió identificar la dirección, fuerza y significancia del vínculo entre las variables. Se adoptó un nivel de significancia del 5% ($p \leq 0.05$) como criterio para la aceptación o rechazo de la hipótesis nula, interpretando los coeficientes de correlación según su magnitud e implicancias dentro del contexto investigado.

En esa misma línea, según Hernández y Mendoza, (2018), afirman que el nivel de correlación es una medida estadística el cual logra indicar el nivel de asociación o grado de relación que existe entre dos variables. Por lo cual, la relación puede ser tanto positiva, negativa como nula, y su fuerza está representada de la siguiente manera:

Tabla 8. *Rango de correlación*

Rangos	Negativa	Rangos	Positiva
- 0.91 a 1.00	Perfecta	0.01 a 0.10	muy débil
- 0.76 a 0.90	muy fuerte	0.11 a 0.25	débil
- 0.51 a 0.75	considerable	0.26 a 0.50	media
- 0.26 a 0.50	Media	0.51 a 0.75	considerable
- 0.11 a 0.25	Débil	0.76 a 0.90	muy fuerte
- 0.01 a 0.10	muy débil	0.91 a 1.00	perfecta
0.00	No existe		

Elaborado por Hernández y Mendoza (2018)

3.10 Orientación ética, filosófica y epistemológica

3.10.1 Orientación ética

El estudio se sustenta en una orientación ética que prioriza los principios a los que el profesional del contador público en el sector estatal debe regirse en la práctica. El Código de Ética Profesional del Contador Público Peruano, que establece como principios fundamentalmente esenciales a: integridad, objetividad, competencia y diligencia profesional, confidencialidad y el comportamiento profesional. Estos principios no son únicamente normativos, sino fundamentales para garantizar que la profesión actúe con honestidad, independencia, capacidad técnica, reserva y conformidad con la normativa vigente, salvaguardando así su legitimidad y credibilidad social.

3.10.2 Orientación filosófica

Se enmarca en el axiologismo, centrado en cómo los valores éticos moldean la conducta profesional. Se incorpora un enfoque deontológico, inspirado en el filósofo Immanuel Kant, donde el contador actúa guiado por el deber y principios morales universales. Paralelamente, se considera la perspectiva teleológica, que valora los efectos sociales y administrativos del comportamiento ético, como mejoras en la eficiencia institucional, la rendición de cuentas y el bienestar público. Este doble enfoque permite comprender la conducta ética como un imperativo moral intrínseco y como una fuente de resultados benéficos para la organización y la sociedad.

3.10.3 Orientación Epistemológica

Se fundamenta en el paradigma positivista, el cual sostiene que la realidad es externa al investigador, objetiva, y puede ser medida de manera precisa mediante el análisis cuantitativo y observación empírica. Según Creswell (2014), el positivismo o postpositivismo representa la tradición más cercana a las ciencias naturales, en la que el investigador busca identificar relaciones, explicar fenómenos y establecer patrones a través de datos verificables.

En la misma línea, Hernández et al. (2014) afirman que el paradigma positivista concibe la realidad como independiente de quien la estudia, siendo necesario medir las variables a través de instrumentos confiables y validados para luego analizarlas estadísticamente. Esto resulta coherente con el diseño correlacional, porque ayuda a indicar el grado de relación que existe entre dos o más variables.

Aplicado a la presente investigación, el enfoque positivista respalda el análisis de la ética profesional como una variable que puede cuantificarse a través de cuestionarios estructurados, y del desempeño laboral, entendido también como una dimensión observable y medible del

accionar humano en el ámbito organizacional. De esta manera, se busca establecer si existe una relación significativa entre las variables en el contexto de los contadores que laboran de instituciones públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIONES

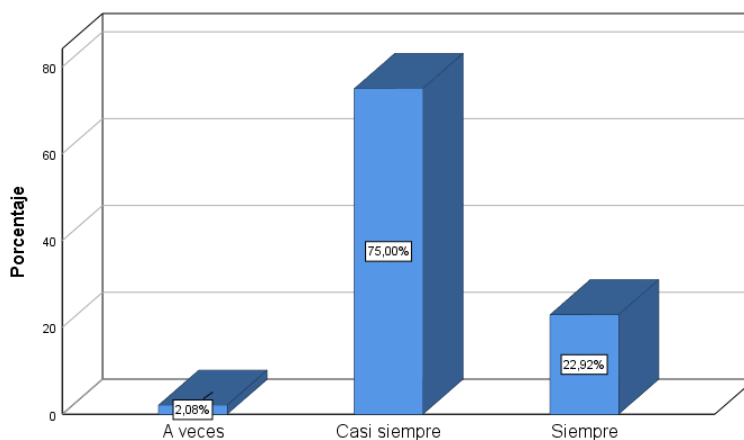
4.1. Descripción del trabajo de campo

La investigación se aplicó en instituciones públicas de la ciudad de Yurimaguas durante el año 2025, teniendo como base las percepciones de 48 empleados públicos que participaron respondiendo cuestionarios estructurados en escala de Likert. A través de estos instrumentos se recogió información orientada a identificar las actitudes que los contadores públicos tienen en cuanto a la ética profesional y el desempeño laboral dentro del entorno institucional. Este trabajo de campo permitió obtener datos empíricos válidos y confiables, que reflejan la valoración de los propios actores del sector público sobre el ejercicio contable, y la relación entre las variables de estudiadas constituyendo la base para el análisis de la misma.

4.2 Presentación, análisis

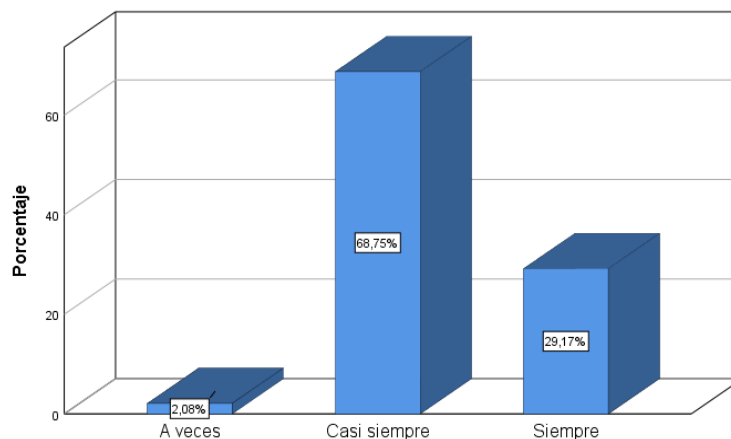
4.2.1 *Análisis Descriptivo*

Figura 1. *¿Con qué frecuencia los contadores actúan con integridad en su entorno laboral y empresarial?*



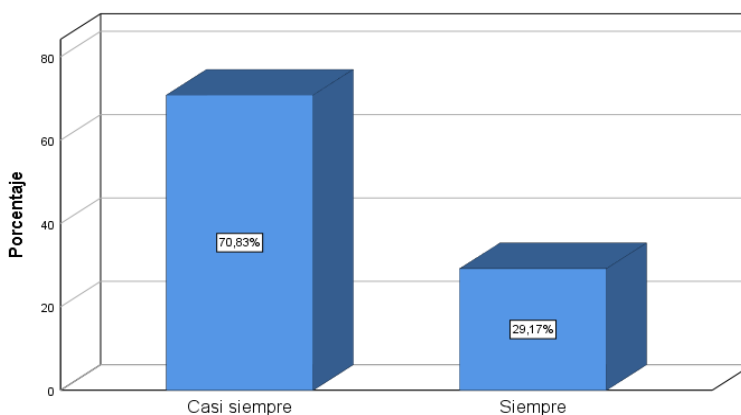
La figura 1, evidencia a la mayor parte de los contadores actuando con integridad en su entorno laboral y empresarial. El 75% indicó que lo hacen “casi siempre” y un 22.9% señaló que “siempre”, reflejando un alto compromiso ético. Solo el 2.1% manifestó que lo hacen “a veces”, porcentaje mínimo que no afecta la tendencia general. Estos resultados sugieren que la integridad es un valor predominante en la práctica contable, fortaleciendo la confianza en la labor profesional dentro del ámbito empresarial.

Figura 2. *¿Con qué frecuencia los contadores evitan comprometer su criterio profesional a prejuicios, conflictos de intereses o influencias inapropiadas de terceros?*



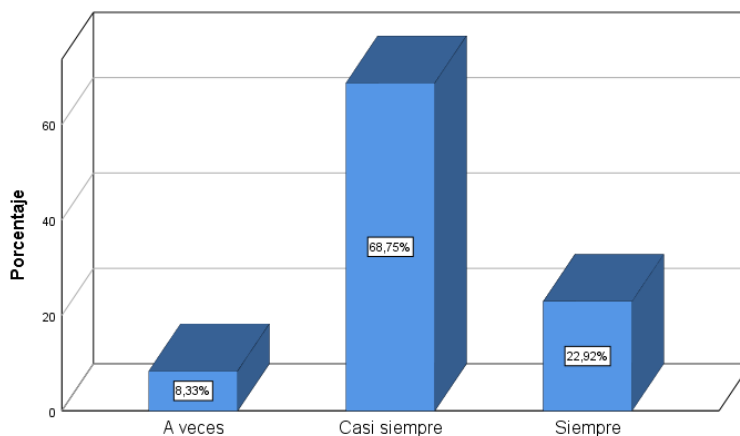
La figura 2, revela que de los contadores en su mayoría evitan comprometer su criterio profesional ante prejuicios o influencias externas. Un 68.8% afirmó que lo hacen “casi siempre” y un 29.2% que lo hacen “siempre”, lo cual evidencia un comportamiento ético sólido y responsable. Solo el 2.1% señaló que lo hacen “a veces”, lo que representa una proporción mínima. En general, se confirma que la práctica contable mantiene altos estándares de independencia y objetividad en el desempeño laboral.

Figura 3. *¿Con qué frecuencia los contadores se aseguran de mantener y actualizar sus conocimientos y habilidades para brindar un servicio profesional competente y de calidad?*



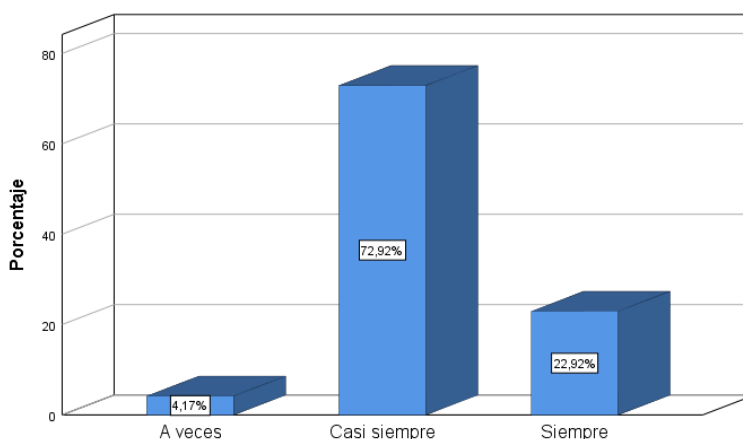
La figura 3, evidencia que de los contadores en su mayoría preocupados por mantener y actualizar sus conocimientos y habilidades. El 70.8% indicó que lo hace “casi siempre” y el 29.2% “siempre”, mostrando un compromiso generalizado con la competencia profesional. Estos resultados evidencian una práctica orientada a la calidad y al mejoramiento continuo en el servicio contable.

Figura 4. *¿Con qué frecuencia los contadores cumplen con las obligaciones de confidencialidad en su desempeño profesional?*



La figura 4, evidencia que de los contadores en su mayoría dan cumplimiento a sus obligaciones de confidencialidad en el ejercicio profesional. Un 68.8% afirmó que lo hace “casi siempre” y un 22.9% “siempre”, evidenciando un fuerte compromiso ético. Solo un 8.3% señaló que lo hace “a veces”, lo cual representa una minoría poco significativa frente a la tendencia general.

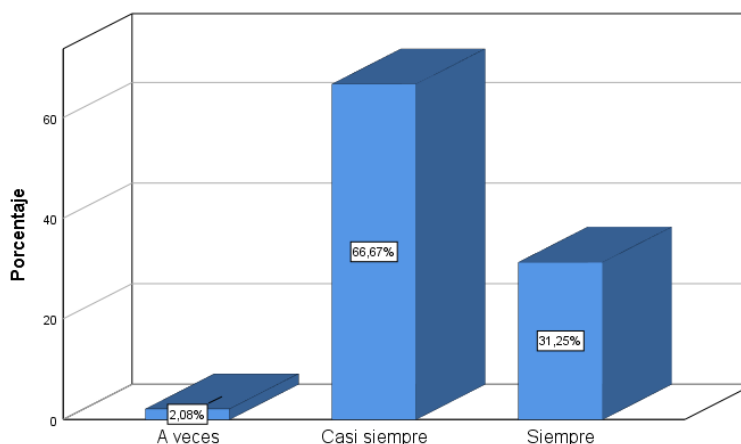
Figura 5. *¿Con qué frecuencia los contadores cumplen con la normativa legal vigente y evitan acciones que puedan dañar su imagen profesional?*



La figura, 5 revela que los contadores en su mayoría suelen mantener una conducta responsable al dar cumplimiento de la normativa legal en vigencia y la preservación de su

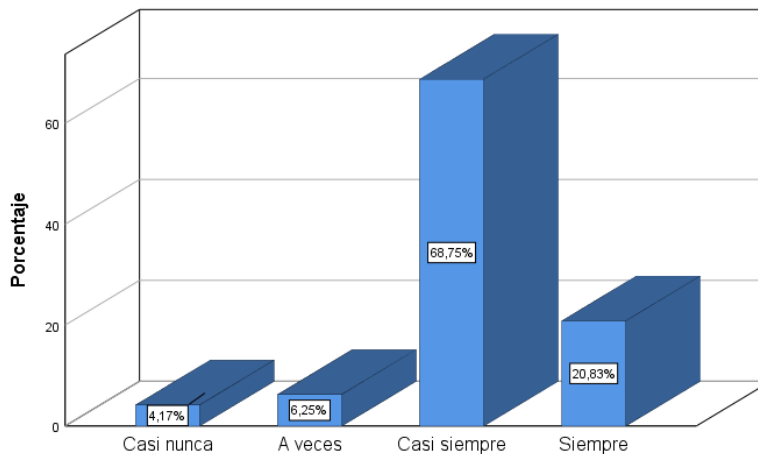
imagen profesional. El 72.9% indicó que lo hace “casi siempre” y el 22.9% “siempre”, lo que evidencia un compromiso sólido con la ética y la legalidad. Apenas un 4.2% señaló “a veces”, lo que representa una proporción mínima sin impacto significativo en la tendencia general observada.

Figura 6. *¿Con qué frecuencia los contadores se abstienen de acatar órdenes deshonestas o contrarias a la ley que provengan de su empleador o superiores jerárquicos?*



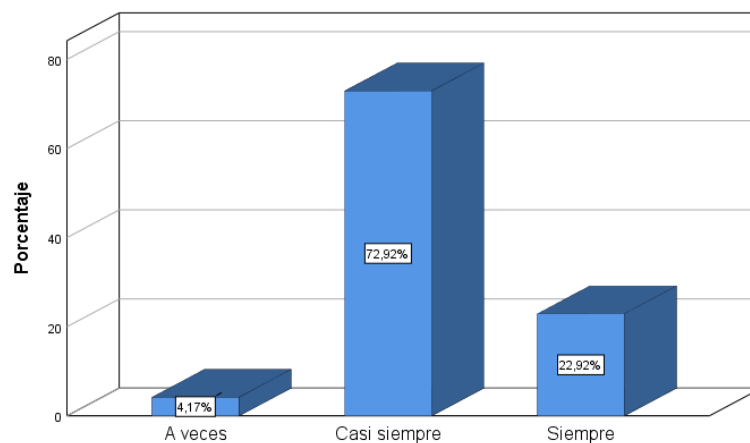
La figura 6 evidencia a la mayor parte de los contadores abstenerse de acatar órdenes deshonestas o contrarias a la ley. El 66.7% afirmó que lo hace “casi siempre” y el 31.3% “siempre”, lo que refleja una práctica ética sólida. Solo un 2.1% indicó que lo hace “a veces”, constituyendo una proporción mínima sin impacto relevante en la tendencia general observada.

Figura 7. *¿Con qué frecuencia los contadores cumplen con las disposiciones éticas y profesionales para realizar actividades de manera independiente?*



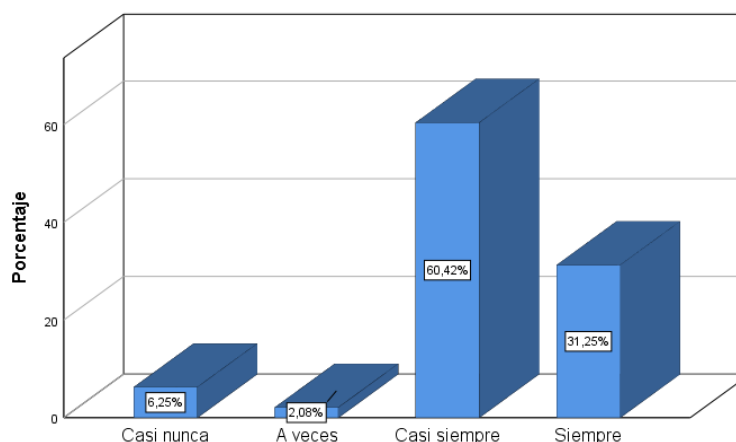
La figura 7, indica que los contadores cumplen en gran medida con las disposiciones éticas y profesionales al realizar sus actividades de manera independiente. El 68.8% indicó que lo hace “casi siempre” y el 20.8% “siempre”, reflejando un compromiso mayoritario. En contraste, un 6.3% señaló que lo hace “a veces” y un 4.2% “casi nunca”, porcentajes bajos frente a la tendencia positiva predominante.

Figura 8. *¿Con qué frecuencia los contadores realizan la promoción y anuncio de sus servicios profesionales de manera seria, respetuosa y moderada?*



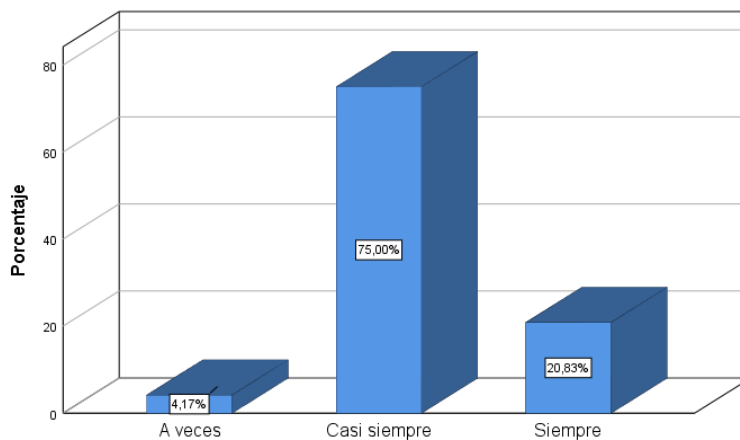
La figura 8, evidencia que de los contadores en su mayoría promueven y anuncian sus servicios profesionales de forma seria, respetuosa y moderada. El 72.9% afirmó que lo hace “casi siempre” y el 22.9% “siempre”, lo que refleja un comportamiento ético y responsable en la difusión de su labor. Solo un 4.2% indicó que lo hace “a veces”, proporción mínima frente a la clara tendencia positiva observada.

Figura 9; *Con qué frecuencia los contadores cumplen con la norma ética de no pertenecer a más de una sociedad de contadores?*



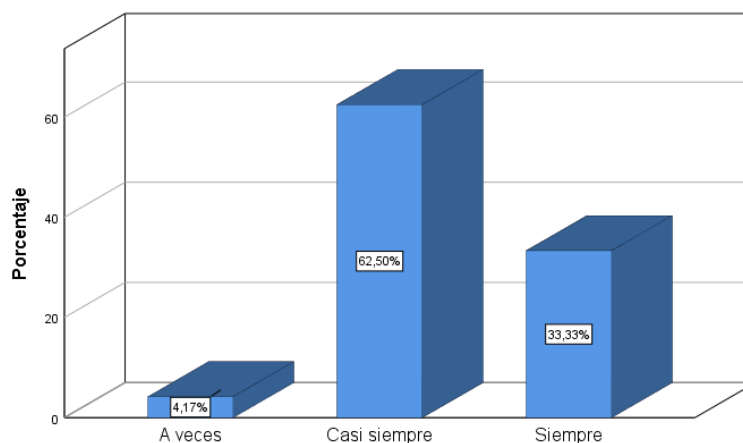
La figura 9, indica a la mayor parte de los contadores cumpliendo con la norma ética de no pertenecer a más de una sociedad profesional. El 60.4% señaló que lo hace “casi siempre” y el 31.3% “siempre”, evidenciando un compromiso sólido con la ética gremial. Solo un 2.1% respondió “a veces” y un 6.3% “casi nunca”, porcentajes menores frente a la tendencia positiva predominante.

Figura 10. *¿Con qué frecuencia los contadores evitan emitir opiniones negativas sobre la intervención profesional o competencia de sus colegas?*



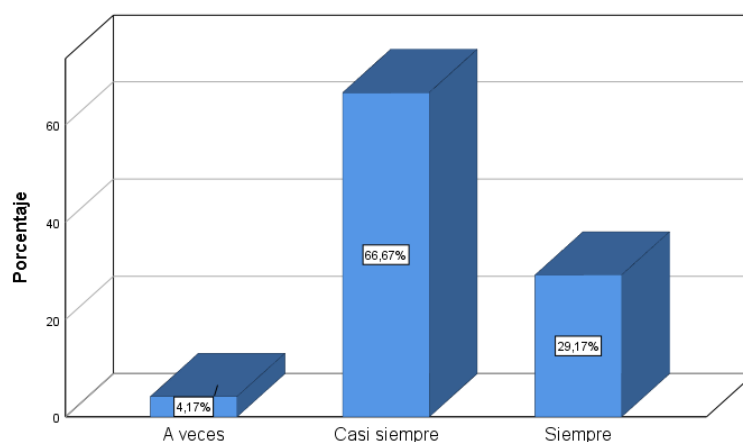
La figura 10, indica que los contadores en su mayoría evitan emitir opiniones negativas sobre la competencia o intervención profesional de sus colegas. El 75% señaló que lo hace “casi siempre” y el 20.8% “siempre”, reflejando un comportamiento ético y respetuoso. Solo un 4.2% respondió “a veces”, lo que representa una minoría sin impacto significativo en la tendencia general observada.

Figura 11. *¿Con qué frecuencia se cumplen la norma de que solo los contadores públicos con título profesional colegiados e inscritos en el registro correspondiente, suscriben o referendan informes y/o estados financieros en sociedades de profesionales?*



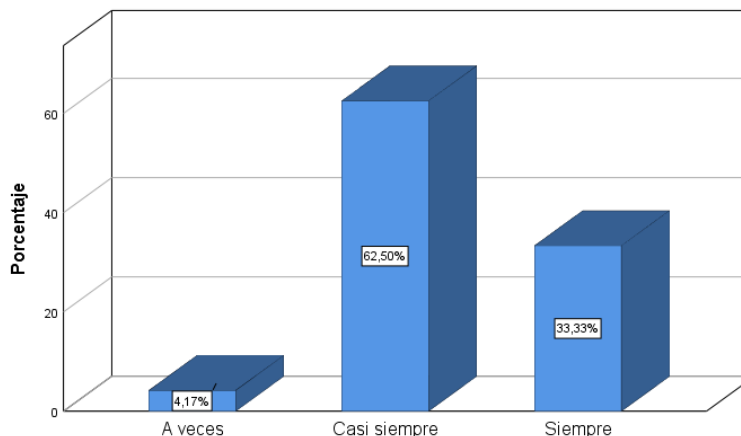
La figura 11, refleja que los contadores públicos colegiados cumplen en gran medida con la norma de suscribir informes o estados financieros en sociedades profesionales. El 62.5% manifestó que lo hace “casi siempre” y el 33.3% “siempre”, evidenciando un alto nivel de responsabilidad y legalidad. Solo un 4.2% indicó que lo hace “a veces”, lo que representa una proporción mínima frente a la tendencia general positiva.

Figura 12. *¿Con qué frecuencia considera importante que se sancione a los contadores que hayan firmado un dictamen de una sociedad sancionada?*



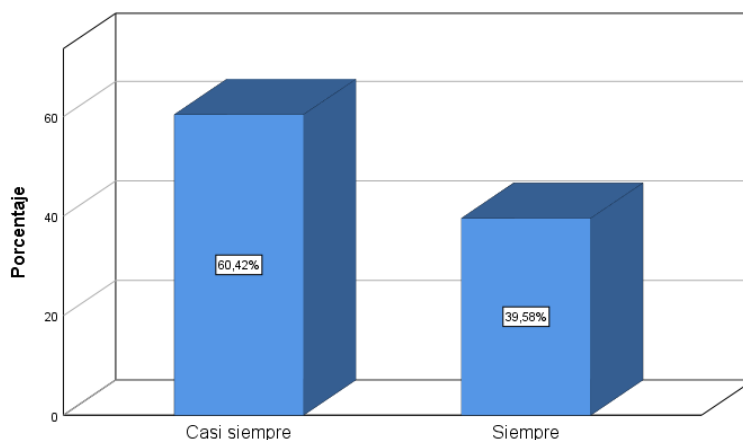
La figura 12, evidencia que la mayoría considera importante sancionar a los contadores que hayan firmado un dictamen de una sociedad sancionada. El 66.7% indicó que lo cree “casi siempre” y el 29.2% “siempre”, lo que refleja una postura ética firme frente a la responsabilidad profesional. Solo un 4.2% respondió “a veces”, porcentaje mínimo frente a la tendencia general predominante.

Figura 13. *¿Con qué frecuencia considera que los contadores que trabajan en una sociedad o bajo la dirección de otro contador público o superior jerárquico rechazan los encargos que entran en conflicto con el código de ética?*



La figura 13, evidencia que de los contadores en su mayoría rechazan encargos que entran en conflicto con el código de ética. El 62.5% indicó que lo hacen “casi siempre” y el 33.3% “siempre”, reflejando un fuerte compromiso ético en su labor profesional. Solo un 4.2% respondió “a veces”, lo que representa una minoría sin influencia significativa en la tendencia general.

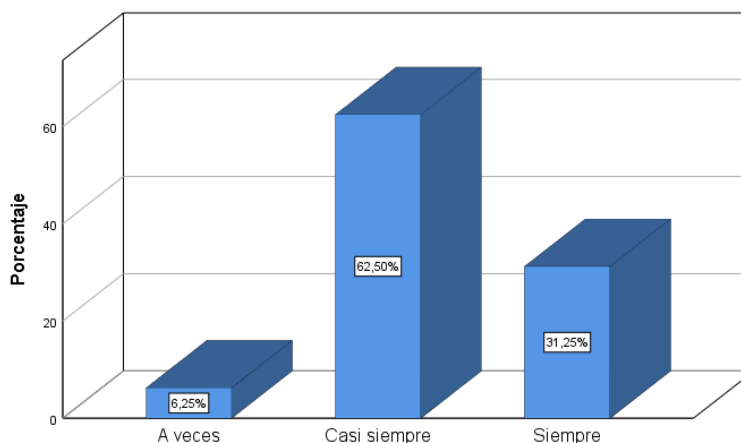
Figura 14. *¿Con qué frecuencia los contadores cumplen con las tareas asignadas siguiendo fielmente las instrucciones de sus superiores jerárquicos?*



La figura 14, evidencia que los contadores cumplen de manera constante con las tareas asignadas siguiendo las instrucciones de sus superiores jerárquicos. El 60.4% señaló que lo hace

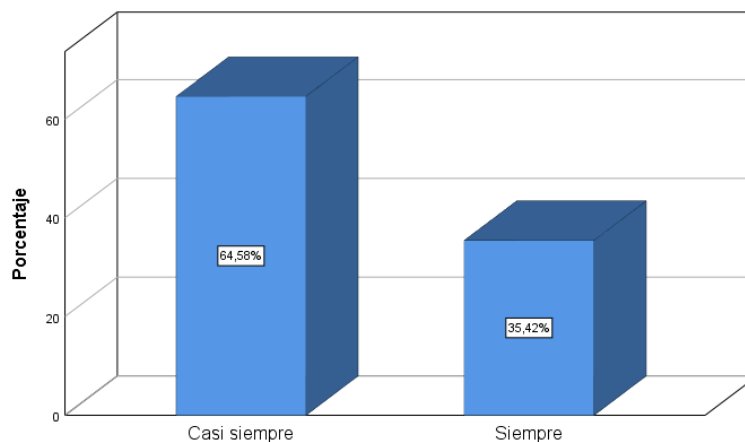
“casi siempre” y el 39.6% “siempre”, lo que evidencia disciplina y responsabilidad en su labor profesional. No se registraron respuestas negativas, lo que confirma una tendencia general de cumplimiento y compromiso organizacional.

Figura 15. *¿Con qué frecuencia los contadores asumen la responsabilidad disciplinaria cuando incumplen las reglas de conducta profesional?*



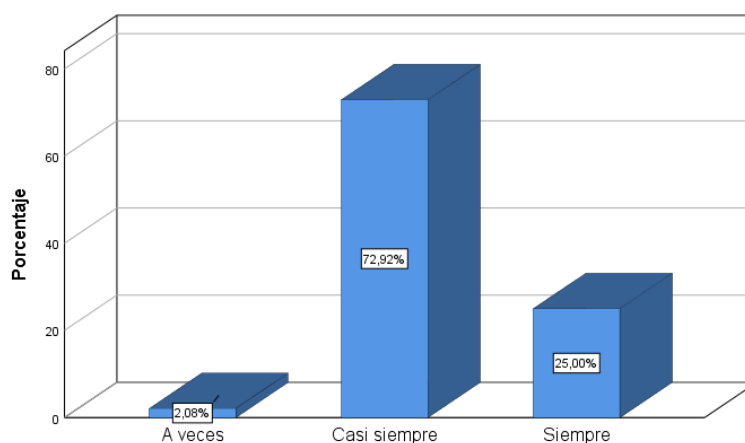
La figura 15, evidencia que de los contadores en su mayoría asumen la responsabilidad disciplinaria cuando incumplen las reglas de conducta profesional. El 62.5% indicó que lo hace “casi siempre” y el 31.3% “siempre”, lo que refleja un alto nivel de compromiso ético. Solo un 6.3% respondió “a veces”, porcentaje reducido frente a la clara tendencia positiva predominante.

Figura 16. *¿Con qué frecuencia los contadores asumen el control administrativo de los procesos, garantizando la transparencia y legalidad de los registros?*



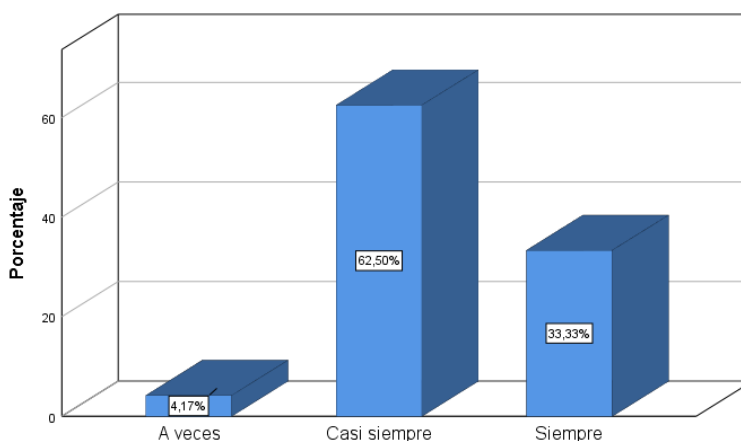
La figura 16, evidencia que los contadores asumen de forma constante el control administrativo de los procesos, garantizando la transparencia y legalidad de los registros. El 64.6% manifestó que lo hace “casi siempre” y el 35.4% “siempre”, lo que demuestra un alto nivel de responsabilidad profesional y ética. No se registraron respuestas negativas, lo que confirma la tendencia positiva en el cumplimiento de esta función.

Figura 17. *¿Con qué frecuencia considera que las normas establecidas por el código de conducta del contador regulan las faltas, sanciones, y se respeta las disposiciones legales existentes?*



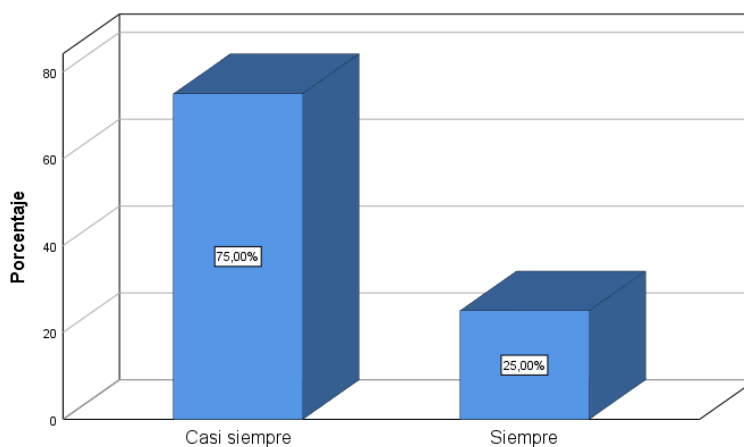
La figura 17, evidencia que la mayoría considera que las normas del código de conducta regulan adecuadamente las faltas y sanciones, respetando las disposiciones legales. El 72.9% respondió “casi siempre” y el 25% “siempre”, lo que refleja una sólida percepción de cumplimiento normativo. Solo un 2.1% señaló “a veces”, proporción mínima que no afecta la tendencia general positiva observada.

Figura 18. *¿Con qué frecuencia actúas conforme a las disposiciones generales del reglamento disciplinario, evitando incurrir en faltas administrativas?*



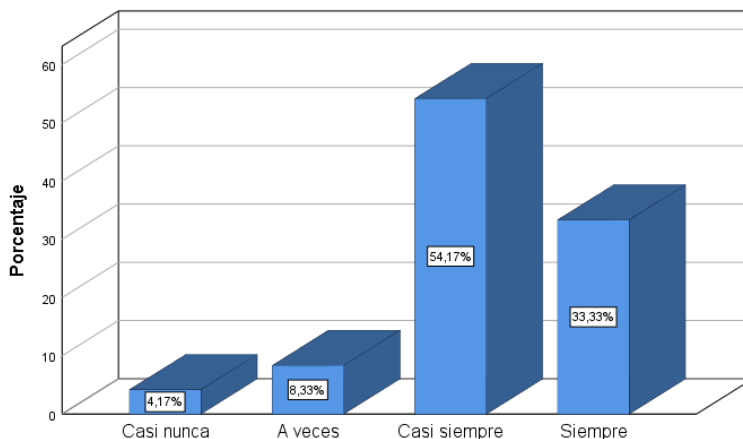
La figura 18, evidencia que los contadores en su mayoría actúan conforme a las disposiciones del reglamento disciplinario, evitando incurrir en faltas administrativas. El 62.5% indicó que lo hace “casi siempre” y el 33.3% “siempre”, reflejando un alto nivel de responsabilidad profesional. Solo un 4.2% señaló “a veces”, porcentaje reducido frente a la clara tendencia positiva predominante.

Figura 19. *¿Con qué frecuencia los contadores cumplen con los procedimientos disciplinarios establecidos en el código de ética cuando han infringido las reglas de conducta profesional?*



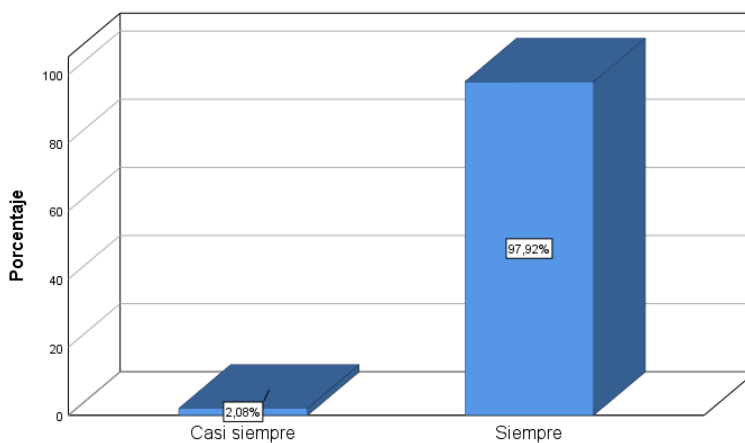
La figura 19, evidencia que de los contadores en su mayoría cumplen con todos los procedimientos disciplinarios determinados dentro del código ético cuando infringen el reglamento de conducta profesional. El 75% señaló que lo hace “casi siempre” y el 25% “siempre”, lo que evidencia un compromiso claro con la normativa ética. No se registraron respuestas negativas, confirmando una tendencia positiva predominante.

Figura 20. *¿Con qué frecuencia los contadores participan adecuadamente en un procedimiento disciplinario, respetando los plazos y trámites establecidos?*



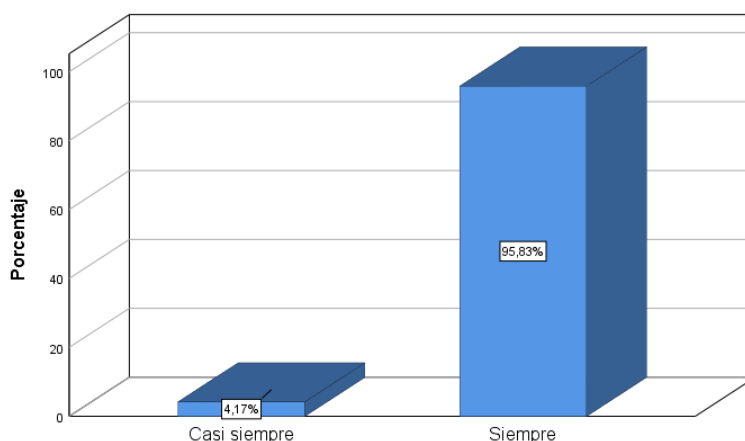
La figura 20, evidencia que de los contadores en su mayoría participan adecuadamente en procedimientos disciplinarios respetando plazos y trámites. El 54.2% indicó que lo hace “casi siempre” y el 33.3% “siempre”, reflejando un compromiso significativo con la normativa. En contraste, un 8.3% señaló “a veces” y un 4.2% “casi nunca”, porcentajes bajos frente a la clara tendencia positiva predominante.

Figura 21. *¿Con qué frecuencia los contadores realizan sus funciones con precisión y sin errores técnicos?*



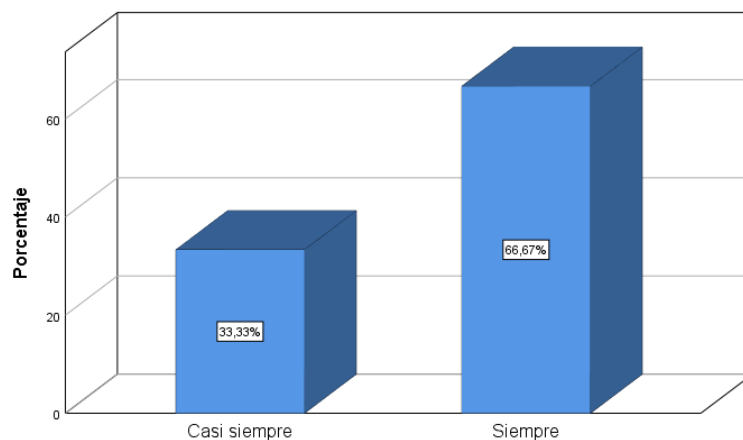
La tabla 27 y la figura 21, evidencian que los contadores realizan sus funciones con alta precisión y sin errores técnicos. El 97.9% manifestó que lo hace “siempre” y solo un 2.1% señaló “casi siempre”, lo que confirma un desempeño profesional altamente confiable. No se registraron respuestas negativas, reflejando una clara tendencia hacia la excelencia en la práctica contable.

Figura 22. *¿Con qué frecuencia los contadores entregan informes con exactitud y sin omitir información clave?*



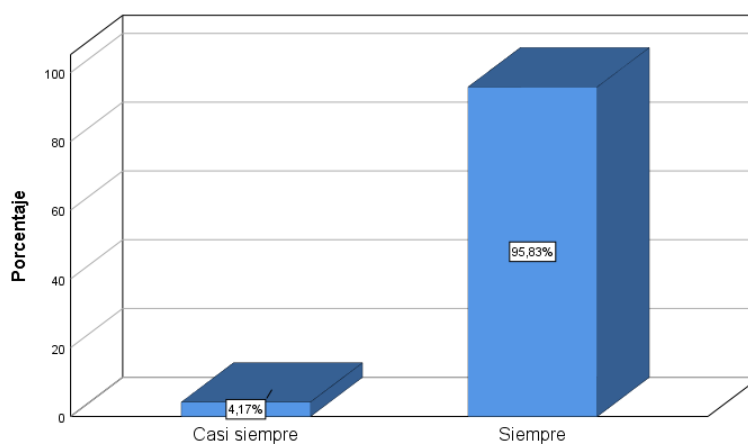
La figura 22, evidencia que los contadores entregan informes con gran exactitud y sin omitir información clave. El 95.8% afirmó que lo hace “siempre” y solo un 4.2% señaló “casi siempre”, lo que confirma un desempeño profesional riguroso y confiable. No se registraron respuestas negativas, reflejando una clara tendencia hacia la precisión y responsabilidad en la labor contable.

Figura 23. *¿Con qué frecuencia los contadores planifican sus actividades antes de ejecutarlas para optimizar el tiempo?*



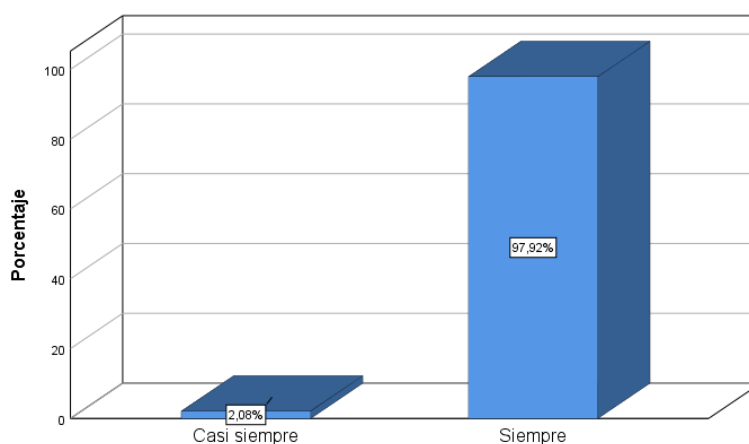
La figura 23, revela que la mayoría de contadores planifican sus actividades antes de ejecutarlas para optimizar el tiempo. El 66.7% señaló que lo hace “siempre” y el 33.3% “casi siempre”, lo que evidencia un compromiso generalizado con la organización y eficiencia en su labor profesional. No se registraron respuestas negativas, confirmando una clara tendencia positiva en la planificación contable.

Figura 24. *¿Con qué frecuencia los contadores organizan sus tareas según plazos y objetivos institucionales?*



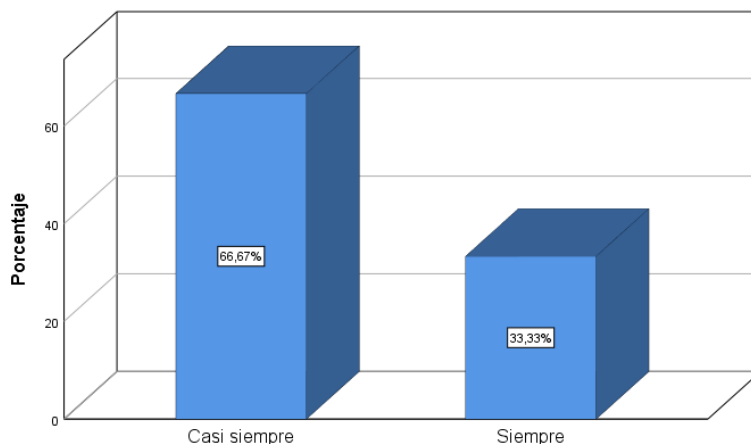
La figura 24, muestra que los contadores organizan sus tareas siguiendo plazos y objetivos institucionales de manera consistente. El 95.8% indicó que lo hace “siempre” y solo un 4.2% señaló “casi siempre”, lo que refleja una clara orientación hacia la disciplina y responsabilidad en la gestión profesional. No se registraron respuestas negativas, consolidando la tendencia positiva en la organización del trabajo contable.

Figura 25. *¿Con qué frecuencia los contadores enfocan sus esfuerzos laborales hacia el logro de los objetivos institucionales?*



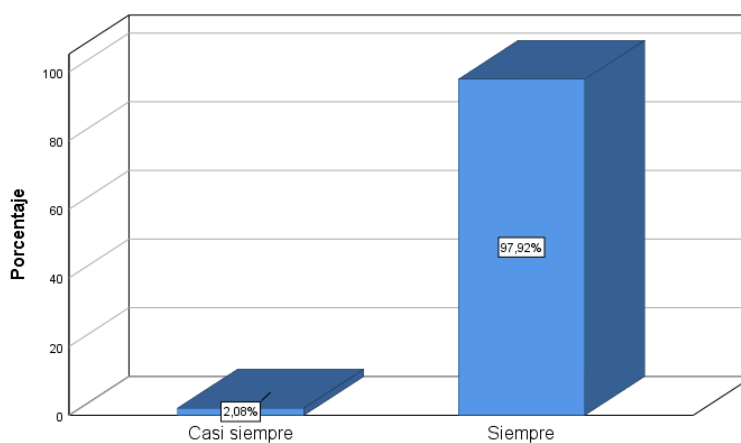
La figura 25, evidencia que de los contadores en su mayoría enfocan sus esfuerzos laborales hacia el logro institucional de objetivos con gran compromiso. El 97.9% señaló que lo hace “siempre” y solo un 2.1% indicó “casi siempre”, lo que refleja una tendencia clara de alineación con las metas organizacionales. No se registraron respuestas negativas, confirmando una práctica altamente responsable y orientada a resultados.

Figura 26. *¿Con qué frecuencia los contadores trabajan con metas claras para cumplir los objetivos asignados?*



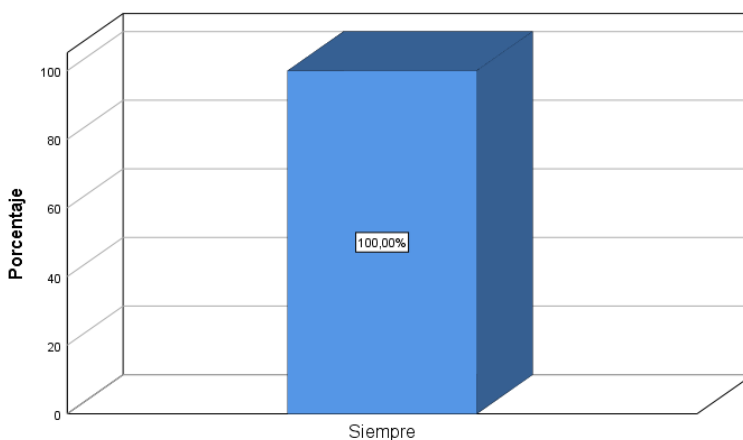
La figura 26, revela que los contadores trabajan con metas claras para cumplir los objetivos asignados. El 68.7% manifestó que lo hace “casi siempre” y el 33.3% “siempre”, lo que refleja una tendencia positiva hacia la planificación y cumplimiento de responsabilidades. No se registraron respuestas negativas, confirmando un compromiso generalizado con la claridad y orientación en sus labores profesionales.

Figura 27. *¿Con qué frecuencia los contadores identifican y atienden primero las tareas más urgentes o importantes?*



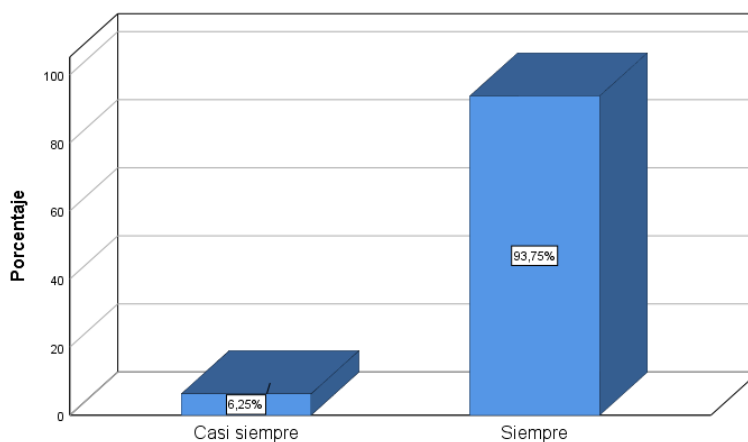
La figura 27, revela concretamente que los contadores identifican y atienden primero las tareas más urgentes o importantes con alta frecuencia. El 97.9% afirmó que lo hace “siempre” y solo un 2.1% indicó “casi siempre”, lo que demuestra una clara tendencia hacia la priorización efectiva. No se registraron respuestas negativas, confirmando un desempeño responsable y orientado a la eficiencia.

Figura 28. *¿Con qué frecuencia los contadores optimizan los recursos disponibles para cumplir con tus labores de forma eficaz?*



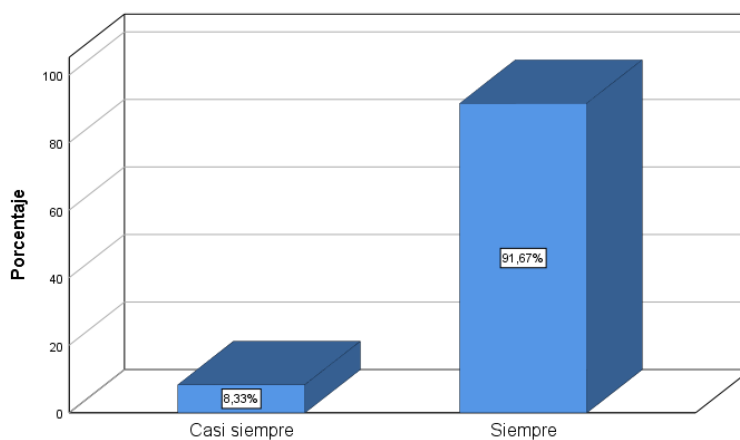
La figura 28, revela unanimidad en que los contadores optimizan los recursos disponibles para cumplir con sus labores de manera eficaz. El 100% de los encuestados respondió “siempre”, lo que evidencia un compromiso total con el uso responsable de los recursos y su eficiencia. No se registraron respuestas negativas, confirmando una práctica profesional plenamente orientada a la eficacia.

Figura 29. *¿Con qué frecuencia los contadores toman la iniciativa para proponer nuevas ideas, soluciones o mejoras en su trabajo?*



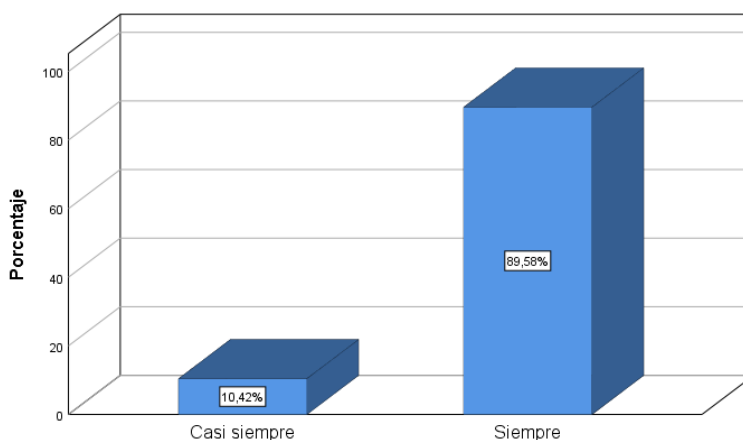
La figura 29, revela que los contadores toman con frecuencia la iniciativa para proponer nuevas ideas, soluciones o mejoras en su trabajo. El 93.8% señaló que lo hace “siempre” y un 6.3% “casi siempre”, lo que refleja una clara disposición hacia la innovación y mejora continua. No se registraron respuestas negativas, confirmando una tendencia positiva generalizada.

Figura 30. *¿Con qué frecuencia los contadores están abiertos a recibir retroalimentación y aprender de ella para mejorar su desempeño en el trabajo?*



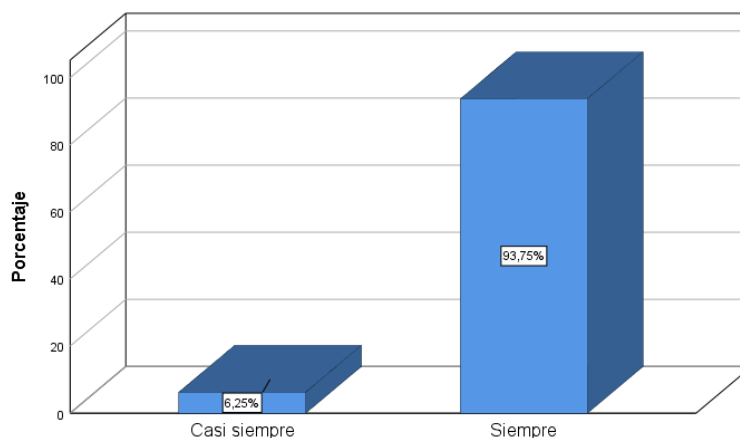
La figura 30, evidencia que de los contadores en su mayoría muestran una alta disposición a recibir retroalimentación y aprender de ella para mejorar su desempeño laboral. El 91.7% indicó que lo hace “siempre” y un 8.3% “casi siempre”, lo que confirma una actitud abierta hacia la mejora continua. No se registraron respuestas negativas, consolidando una clara tendencia positiva en este aspecto.

Figura 31. *¿Con qué frecuencia los contadores cooperan con sus compañeros de trabajo y demuestran disposición para ayudar en sus tareas?*



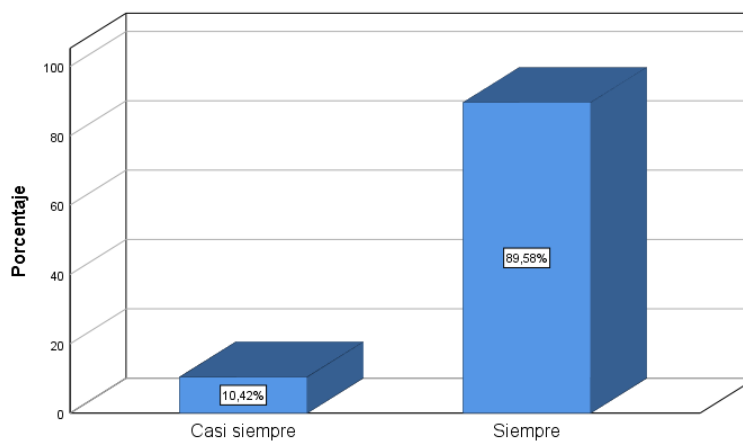
La figura 31, evidencia que los contadores cooperan con sus compañeros de trabajo y muestran disposición para ayudar en las tareas. El 89.6% indicó que lo hace “siempre” y un 10.4% “casi siempre”, lo que refleja un fuerte espíritu colaborativo. No se registraron respuestas negativas, confirmando una tendencia positiva en la cooperación y el trabajo en equipo.

Figura 32. *¿Con qué frecuencia los contadores se logran comunicar de manera efectiva con sus compañeros de trabajo para transmitir información clara y comprensible?*



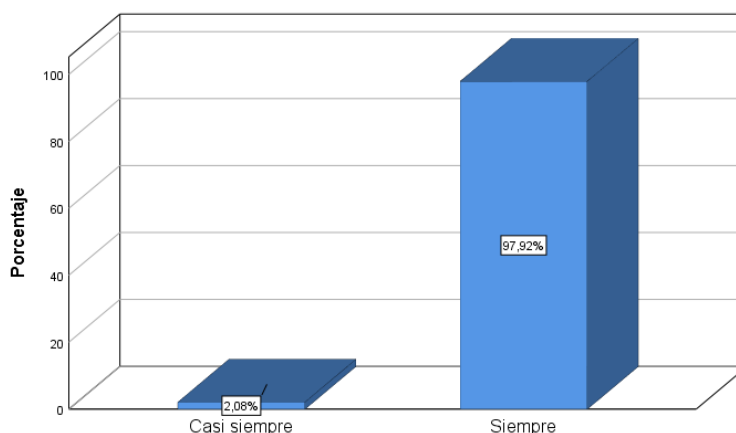
La figura 32, indican a la mayor parte de los contadores comunicarse de manera efectiva con sus compañeros de trabajo para transmitir información clara y comprensible. El 93.8% afirmó que lo hace “siempre” y un 6.3% “casi siempre”, lo que refleja una práctica comunicacional sólida y efectiva. No se registraron respuestas negativas, confirmando una tendencia positiva generalizada en la interacción profesional.

Figura 33. *¿Con qué frecuencia los contadores demuestran responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas y obligaciones laborales?*



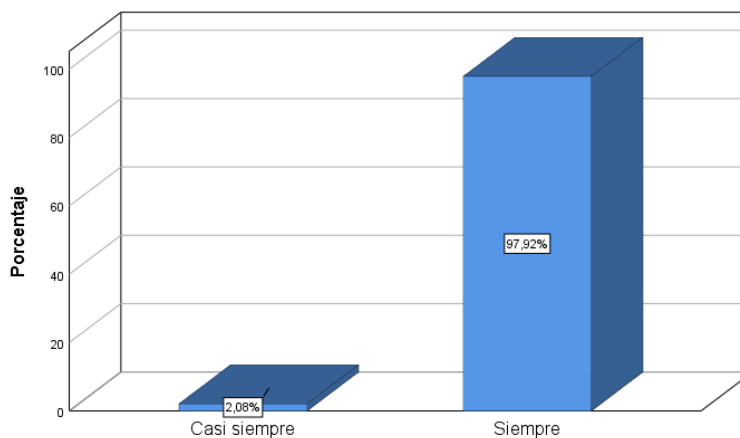
La figura 33, revela concretamente que los contadores demuestran alta responsabilidad al cumplir adecuadamente sus tareas y obligaciones laborales. El 89.6% afirmó que lo hace “siempre” y un 10.4% “casi siempre”, lo que refleja un fuerte compromiso con la disciplina y el deber profesional. No se registraron respuestas negativas, consolidando una clara tendencia positiva en el desempeño contable.

Figura 34. *¿En qué medida los contadores están orientados al cliente en su trabajo, comprendiendo sus necesidades y brindando soluciones efectivas?*



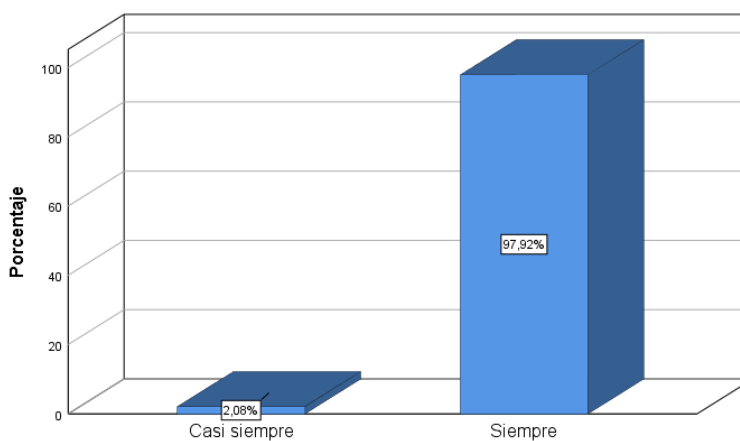
La figura 34, indica que los contadores están altamente orientados al cliente, comprendiendo sus necesidades y brindando soluciones efectivas. El 97.9% manifestó que lo hace “siempre” y solo un 2.1% indicó “casi siempre”, lo que refleja un compromiso sólido con la atención y satisfacción del cliente. No se registraron respuestas negativas, confirmando una clara tendencia positiva en este aspecto profesional.

Figura 35. *¿Con qué frecuencia los contadores aplican su creatividad para generar nuevas ideas y soluciones en su trabajo?*



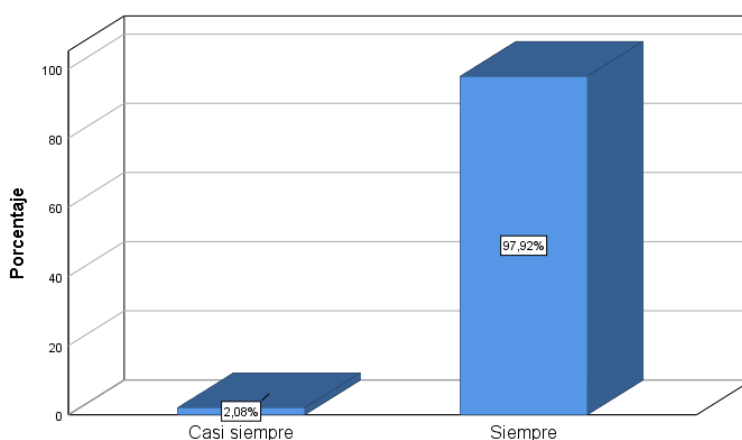
La figura 35, revela que los contadores aplican su creatividad para generar nuevas ideas y soluciones en el trabajo de manera constante. El 97.9% afirmó que lo hace “siempre” y solo un 2.1% señaló “casi siempre”, lo que evidencia un fuerte compromiso con la innovación. No se registraron respuestas negativas, confirmando una clara tendencia positiva hacia la creatividad en la práctica profesional.

Figura 36. *¿Con qué frecuencia los contadores se sienten dispuestos a asumir tareas laborales desafiantes y desconocidas?*



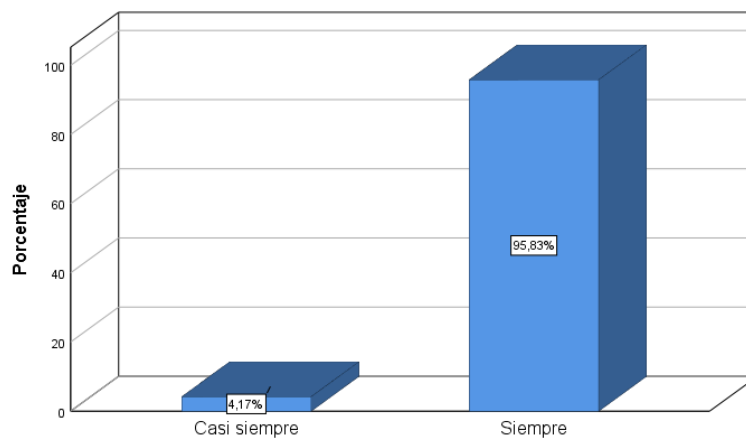
La figura 36, revelan que los contadores están altamente dispuestos a asumir tareas laborales desafiantes y desconocidas. El 97.9% manifestó que lo hace “siempre” y solo un 2.1% respondió “casi siempre”, lo que evidencia una actitud positiva hacia los retos profesionales. No se registraron respuestas negativas, confirmando una tendencia clara de compromiso y apertura al aprendizaje.

Figura 37. *¿Con qué frecuencia los contadores comunican sus preocupaciones en el trabajo para prevenir que problemas menores se agraven?*



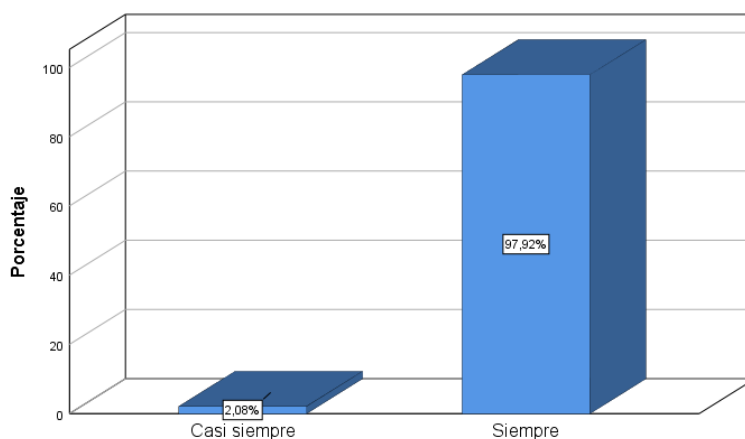
La figura 37, muestra que los contadores expresan inquietudes en su entorno laboral sin magnificar problemas menores. El 97.9% señaló que lo hace “siempre” y solo un 2.1% indicó “casi siempre”, lo que evidencia madurez profesional y capacidad de manejo adecuado de situaciones. No se registraron respuestas negativas, confirmando una tendencia positiva hacia la responsabilidad y equilibrio en el trabajo.

Figura 38. *¿Con qué frecuencia los contadores evitan expresar opiniones pesimistas que afectan el clima laboral del equipo?*



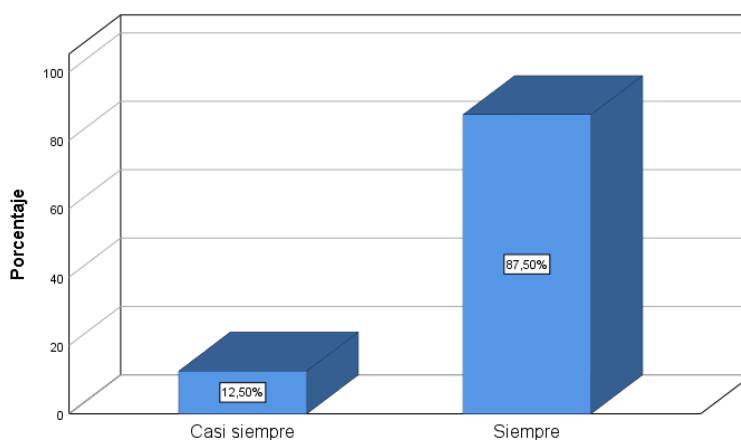
La figura 38, evidencia que de los contadores en su mayoría evitan expresar opiniones pesimistas que puedan afectar el clima laboral del equipo. El 95.8% indicó que “siempre” mantiene una actitud positiva y solo un 4.2% respondió “casi siempre”. No se registraron respuestas negativas, lo que confirma una tendencia general de contribuir a un ambiente laboral sano y colaborativo.

Figura 39. *¿Con qué frecuencia los contadores están comprometidos a cumplir las reglas y evitan revelar información confidencial de la entidad?*



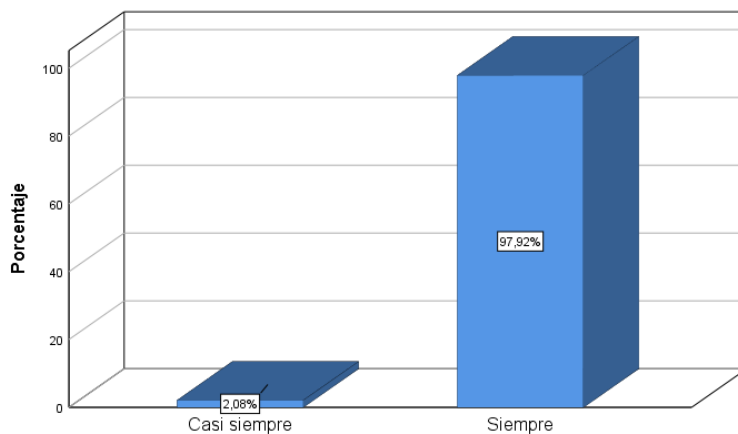
La figura 39, revela a la mayor parte de los contadores cumpliendo de manera consistente con la confidencialidad y evitan divulgar información sensible de la entidad. El 97.9% señaló que lo hace “siempre” y solo un 2.1% respondió “casi siempre”, que evidencia un compromiso fuerte con la ética profesional. No se registraron respuestas negativas, confirmando una clara tendencia positiva en el resguardo de la información.

Figura 40. *¿Con qué frecuencia los contadores cumplen diligentemente con los procedimientos administrativos establecidos?*



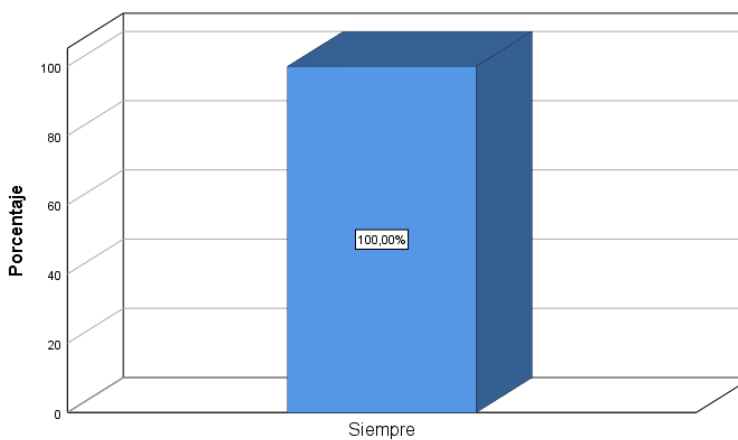
La figura 40, indica que los contadores cumplen en gran medida con los procedimientos administrativos establecidos. El 87.5% indicó que “siempre” respeta dichas normas y un 12.5% respondió “casi siempre”, lo que refleja un compromiso mayoritario con la legalidad y el orden administrativo. No se registraron respuestas negativas, confirmando una clara tendencia positiva en este aspecto profesional.

Figura 41. *¿Con qué frecuencia los contadores están dispuestos a mantener un ambiente armonioso con sus colegas o superiores, evitando conflictos innecesarios?*



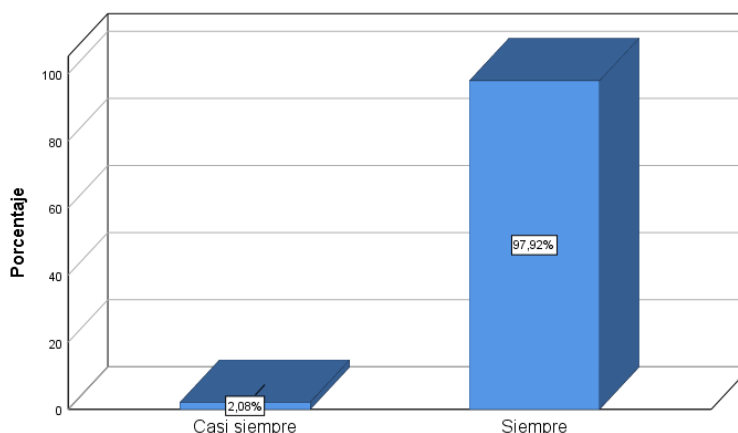
La figura 41, muestra que los contadores rara vez se ven involucrados en discusiones con colegas o superiores en el entorno laboral. El 97.9% afirmó que “siempre” mantiene una actitud adecuada y solo un 2.1% señaló “casi siempre”. No se registraron respuestas negativas, lo que confirma un clima laboral caracterizado por el respeto y la buena comunicación profesional.

Figura 42. *¿Con qué frecuencia los contadores colaboran efectivamente con sus compañeros y superiores, superando posibles conflictos personales?*



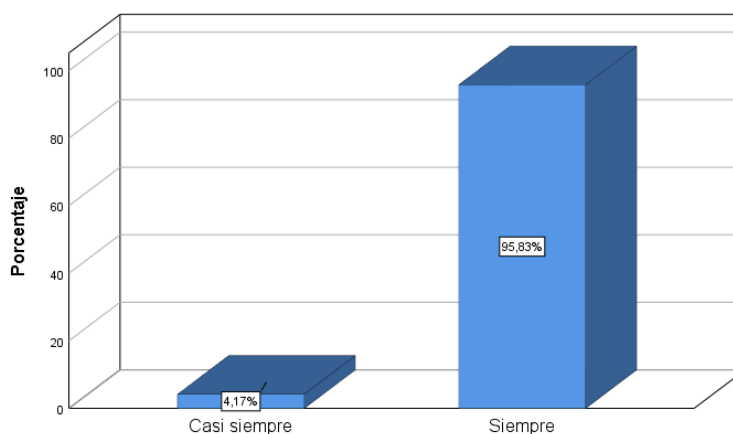
La figura 42, evidencia que los contadores no obstaculizan el trabajo de sus compañeros o jefes por conflictos personales. El 100% de los encuestados respondió “siempre”, lo que refleja una conducta profesional íntegra y respetuosa en las relaciones laborales. No se registraron respuestas negativas, confirmando un ambiente de colaboración y madurez en la práctica contable.

Figura 43 ¿Con qué frecuencia los contadores completan sus tareas de manera responsable sin delegarlas indebidamente a otros?



La figura 43, revela que los contadores no suelen abandonar tareas laborales para que otros las concluyan. El 97.9% indicó que “siempre” cumplen con sus responsabilidades y solo un 2.1% respondió “casi siempre”. No se registraron respuestas negativas, lo que confirma un fuerte sentido de compromiso y responsabilidad profesional en la ejecución de sus labores.

Figura 44. ¿Con qué frecuencia los contadores realizan sus responsabilidades laborales con precisión y cuidado, evitando errores intencionales?



La figura 44, evidencia que los contadores casi nunca realizan errores de manera intencional en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. El 95.8% señaló que “siempre” actúan correctamente y solo un 4.2% respondió “casi siempre”. No se registraron respuestas negativas, lo que confirma un alto compromiso con la ética y la responsabilidad profesional en el desempeño contable.

4.3 Prueba de hipótesis

4.3.1 Prueba de normalidad

Tabla 9. *Análisis de la prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Ética Profesional	0.892	48	0.000
Desempeño Laboral	0.713	48	0.000

Interpretación

La tabla 51, indica los resultados de la prueba Shapiro-Wilk aplicada para verificar la normalidad de las variables Ética Profesional y Desempeño Laboral. Se detalla que ambas

variables, la significancia está valorada en (Sig. = 0.000) siendo menor al nivel p valor 0.05, y que señala que los datos utilizados no están normalmente distribuidos. Para lo cual, se determinó la aplicación de estadísticos no paramétricos para analizar la correlación, como es el caso de la prueba de Rho de Spearman. Esta decisión metodológica asegura la validez de los resultados al respetar la naturaleza ordinal de los datos obtenidos mediante escalas tipo Likert, coherente con el enfoque cuantitativo del estudio

Objetivo General

Determinar si existe relación entre la ética profesional y el desempeño laboral de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025.

H_a: Existe relación entre la ética profesional y el desempeño laboral de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.

H₀: No existe relación entre la ética profesional y el desempeño laboral de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.

Tabla 10. *Correlación entre la Ética Profesional y el Desempeño Laboral*

			Ética Profesional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Ética Profesional	Coficiente	1.000	,690**
		Sig.		0.000
		N	48	48
	Desempeño Laboral	Coficiente	,690**	1.000
		Sig.	0.000	
		N	48	48

Interpretación

La tabla 52, indica los resultados del coeficiente Rho de Spearman entre la ética profesional y el desempeño laboral de contadores de instituciones públicas de Yurimaguas, 2025. Se logra observar una correlación positiva alta de 0.690 y estadísticamente significativa ($p = 0.000$), la cual señala que, a mayor nivel de ética profesionalmente, mayor es el desenvolvimiento laboral. Este hallazgo respalda la hipótesis planteada en la investigación, al demostrar la evidente relación directa existente entre las variables.

Objetivo Específico 1

Determinar si existe relación entre la ética profesional y el desempeño en la tarea de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.

H_a : Existe relación entre la ética profesional y el desempeño en la tarea de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.

H_0 : No existe relación entre la ética profesional y el desempeño en la tarea de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.

Tabla 11. *Correlación entre la Ética profesional y el desempeño en la tarea*

			Ética Profesional	Desempeño en el trabajo
Rho de Spearman	Ética Profesional	Coeficiente	1.000	,514**
		Sig.		0.000
		N	48	48
Desempeño en el trabajo	Desempeño en el trabajo	Coeficiente	,514**	1.000
		Sig.	0.000	
		N	48	48

Interpretación

La tabla 53, indica que, entre la ética profesional y el desempeño en la tarea de los contadores en la institución públicas de Yurimaguas, 2025 existe una correlación positiva alta de 0.514 la cual resulta significativa con valor ($p = 0.000$). Esto significa que, al presentar un mayor nivel ético como profesional, será aún mayor el compromiso y la eficiencia al cumplir tareas laborales. El resultado valida la hipótesis planteada en la investigación, demostrando que la ética guarda una relación directa en la calidad del trabajo contable.

Objetivo Específico 2

Determinar si existe relación entre la ética profesional y el desempeño contextual de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.

H_a : Existe relación entre la ética profesional y el desempeño en el contexto de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.

H_0 : No existe relación entre la ética profesional y el desempeño en el contexto de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.

Tabla 12. *Correlación entre la Ética Profesional y el Desempeño Contextual*

			Ética Profesional	Desempeño Contextual
Rho de Spearman	Ética Profesional	Coeficiente	1.000	,421**
		Sig.		0.003
		N	48	48
	Desempeño Contextual	Coeficiente	,421**	1.000
		Sig.	0.003	
		N	48	48

Interpretación

La tabla 54 indica que entre la ética profesional y el desempeño contextual de los contadores de instituciones públicas de Yurimaguas, 2025 se encontró la existencia de una correlación positiva moderada de 0.421 con una significancia de ($p = 0.003$) Esto sugiere que los profesionales con mayor sentido ético tienden a mostrar comportamientos voluntarios que favorecen el clima organizacional, como tomar iniciativa, cooperación, la responsabilidad y la creatividad. Estos resultados respaldan la hipótesis planteada, al demostrar que la ética se relaciona con la actitud y contribución de los contadores más allá de sus funciones formales.

Objetivo Específico 3

Determinar si existe relación entre la ética profesional y los comportamientos contraproducentes de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.

H_a : Existe relación entre la ética profesional y los comportamientos contraproducentes de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.

H_0 : No existe relación entre la ética profesional y los comportamientos contraproducentes de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.

Tabla 13. *Correlación entre la Ética Profesional y los Comportamientos Contraproducentes*

		Ética	Comportamiento
		Profesional	Contraproducente
Rho de	Ética Profesional	1.000	,432**
	Coeficiente		
Spearman	Sig.		0.002
	N	48	48

Comportamiento	Coeficiente	,432**	1.000
Contraproducente	Sig.	0.002	
	N	48	48

Interpretación

La tabla 55, indica que, entre la ética profesional y los comportamientos contraproducentes de los contadores de instituciones públicas de Yurimaguas, 2025 existe una correlación positiva moderada de 0.432 y con significancia de valor ($p = 0.002$). Aunque la relación es positiva, demuestra que, a menor nivel de ética profesional, aumentan las conductas negativas que perjudican la dinámica de la institución, como la negatividad, los errores entre otras. Estos resultados respaldan la hipótesis planteada, demostrando que una ética sólida es clave para prevenir acciones dañinas en el entorno laboral, favoreciendo la responsabilidad, el respeto y la armonía dentro de las instituciones públicas.

4.4 Discusión de resultados

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la ética profesional y el desempeño laboral de los contadores de instituciones públicas de Yurimaguas durante el año 2025. Los hallazgos evidenciaron una correlación positiva alta ($Rho = 0.690$; $p = 0.000$), lo que indica que, a mayor ética profesional, mayor es el nivel de desempeño laboral. Este resultado coincide con los planteamientos teóricos de Neciosup (2015) y Hernández et al. (2019), quienes sostienen que la ética profesional condiciona la conducta del contador bajo principios normativos y valores aceptados socialmente. Asimismo, concuerda con los antecedentes de Gantiva e Isaac (2020), quienes hallaron que los valores éticos del contador se relacionan con su desempeño profesional y su vínculo con la sociedad.

Respecto al primer objetivo específico, se encontró una relación positiva alta ($Rho = 0.514$; $p = 0.000$) entre ética profesional y el desempeño en la tarea, lo que significa que los contadores éticos muestran mayor compromiso en la planificación, ejecución y cumplimiento eficiente de sus funciones. Este hallazgo está alineado con Koopmans et al. (2013), quienes conceptualizan el desempeño en la tarea como el cumplimiento técnico y funcional del trabajo asignado. Asimismo, se sustenta en lo planteado por Pinzón y Serrato (2021), quienes afirman que el comportamiento ético es indispensable para el cumplimiento adecuado de funciones y el desarrollo profesional.

En relación con el segundo objetivo específico, los resultados arrojaron una correlación positiva moderada ($Rho = 0.421$; $p = 0.003$) entre ética profesional y desempeño contextual. Esto sugiere que los contadores con mayor integridad ética manifiestan actitudes de cooperación, responsabilidad, iniciativa y contribución al entorno laboral. Este resultado encuentra respaldo en la teoría de Koopmans et al. (2011), que señala el valor del desempeño contextual en el fortalecimiento del ambiente de trabajo. De igual manera, concuerda con lo expuesto por Domínguez (2022), quien destaca la necesidad de fortalecer los principios éticos para mejorar la actitud y compromiso de los trabajadores públicos.

En cuanto al tercer objetivo específico, se identificó una correlación positiva moderada ($Rho = 0.432$; $p = 0.002$) entre ética profesional y comportamientos contraproducentes, implicando que niveles bajos de ética aumentan las conductas que dañan el clima institucional. Este resultado refuerza lo indicado por Koopmans et al. (2011), al señalar que la ética reduce comportamientos dañinos en el trabajo. Además, se relaciona con el estudio de Mamani y Navarro (2022), quienes encontraron que una mayor práctica ética se vincula con menor corrupción y mejores prácticas laborales.

CONCLUSIONES

La ética profesional se relaciona con el desempeño laboral de los contadores en las instituciones públicas de Yurimaguas. Por lo que, una sólida formación ética no solo guía su conducta, sino que también fortalece su compromiso, responsabilidad y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones, contribuyendo a una gestión pública más transparente, confiable y orientada al servicio.

La ética profesional se relaciona directamente con el desempeño en la tarea. Los contadores que actúan bajo principios éticos muestran mayor organización, planeación y cumplimiento efectivo de sus labores, reflejando un alto grado de compromiso con la calidad del trabajo y los objetivos institucionales que les son encomendados.

Se establece que la ética profesional guarda relación con el desempeño contextual. Aquellos contadores que interiorizan valores éticos fomentan el trabajo colaborativo, la iniciativa personal y un ambiente laboral armónico, generando actitudes que van más allá de las funciones formales y que favorecen el bienestar colectivo de la institución.

La ética profesional fortalecida reduce la probabilidad de que los contadores incurran en comportamientos contraproducentes dentro de las instituciones públicas. Cuando los principios éticos son parte del ejercicio profesional, se favorece la responsabilidad, el autocontrol y el respeto por las normas, lo que limita actitudes perjudiciales como la apatía, la desobediencia o la intencionalidad de errores que afectan la dinámica organizacional

RECOMENDACIONES

Se sugiere que las instituciones públicas: Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, la Gerencia Subregional de Alto Amazonas, la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas y la Red de Salud de Alto Amazonas se establezcan programas continuos de capacitación en ética profesional. Estos espacios deben abordar casos prácticos y dilemas cotidianos del ejercicio contable, promoviendo la reflexión y el desarrollo de competencias éticas que fortalezcan la transparencia, la honestidad y el compromiso con el servicio público.

Con el fin de mejorar el desempeño en la tarea, se recomienda que las entidades públicas impulsen la aplicación de principios éticos en cada etapa del trabajo contable: planificación, ejecución y evaluación. Esto puede lograrse mediante guías institucionales, asesorías y capacitaciones que orienten a los profesionales hacia un desempeño técnico eficiente, responsable y coherente con los objetivos institucionales.

Dado que el estudio evidenció que la ética influye positivamente en el desempeño contextual, se propone fortalecer la cultura organizacional a través de actividades que promuevan el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y el respeto mutuo. Un ambiente laboral ético y colaborativo favorece la productividad, el sentido de pertenencia y la cohesión entre los trabajadores.

Para reducir las conductas que afectan el clima organizacional, se recomienda implementar mecanismos de control y seguimiento de la conducta ética, como la creación o actualización de códigos de conducta, la conformación de comités de ética y la habilitación de canales confidenciales para reportar irregularidades. Estas medidas contribuyen a fortalecer la integridad, la disciplina y la responsabilidad profesional de los contadores.

Finalmente, se sugiere que las instituciones públicas incluyan la observancia del Código de Ética del Contador Público como un criterio dentro de la evaluación del desempeño laboral. Incorporar este componente permitirá reconocer el valor de la conducta ética, incentivar buenas prácticas profesionales y consolidar una gestión pública más eficiente, confiable y orientada al bienestar colectivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo Vargas, M. V., Chirinos Araque, Y. del V., & Viloria Ortega, N. J. (2022). Ética de la autenticidad y ejercicio profesional del contador público. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1196-1214.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/38323/42481>
- Al Mehrzi, N., & Singh, S. K. (2016). Competing through employee engagement: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831-843. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0037>
- Alegría Fuentes, D. (2019). Imparcialidad y particularismo moral. *Tópicos, Revista de Filosofía*, 56, 365-392. <https://doi.org/10.21555/top.v0i56.961>
- Alles, M. A. (2005). *Gestión por competencias: El diccionario* (2.^a ed.). Ediciones Granica.
- Alles, M. A. (2009). *Diccionario de comportamientos. La trilogía* (1.^a ed., Vol. 2). Ediciones Granica.
- Anderson, M. B., & Woodrow, P. J. (1989). *Resurgiendo de las cenizas: Estrategias de desarrollo en tiempos de desastre*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429304859>
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación* (7.^a ed.). Editorial Episteme.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (3.^a ed.). Pearson Education.
- Burbano, M. (2024). *Ética profesional y su incidencia en el desempeño laboral de secretaria en la prefectura de los ríos*. [Tesis de grado, Universidad de Babahoyo, Ecuador].
<https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/16186/BURBANO%20MORALES%20MAR%c3%8dA%20JOS%c3%89.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cárdenas Quispe, E. B., & Lacho Chancha, P. F. (2022). *Competencia estratégica y servicio profesional del contador público agremiado al Colegio de Contadores Públicos de*

- Huancavelica, 2021* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Huancavelica].
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4583>
- Carrasco Nonajulca, D. L. (2021). *La ética del contador público y el ejercicio profesional en el gobierno regional de Lima* [Tesis de grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4815>
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y Trabajo, 17*(54). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos* (9.^a ed.). Elsevier Editora.
- Chiluisa Moreno, R. M., & Tipán Unaicho, A. S. (2019). *La ética del contador público ecuatoriano y su desempeño profesional* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7587>
- Creswell, J. W. (2014). *Diseño de investigación: Enfoques cualitativo, cuantitativo y mixto* (4.^a ed.). SAGE Publications.
- Cruz Varón, J. P., & Gaitán Urbano, A. M. (2019). *Análisis de la importancia que le dan los contadores públicos y los jefes de despacho a la responsabilidad social del ejercicio profesional contable dentro de la elaboración del presupuesto municipal de Candelaria vigencia 2019 desde la ética del consecuencialismo* [Tesis de grado, Universidad del Valle]. <http://hdl.handle.net/10893/19193>
- Dolan, S. L., Valle Cabrera, R., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2007). *La gestión de los recursos humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación* (3.^a ed.). McGraw-Hill.

- Domínguez, L. (2022). *Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022*. [Tesis de grado, Universidad nacional de Tumbes]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/4653782>
- Duran, C. (2021). Ética profesional, una responsabilidad humanística. *Redipe*, 11(6), 188-195. <https://doi.org/10.36260/rbr.v11i6.1846>
- Federación Internacional de Contadores [IFAC]. (2018). *Manual del código internacional de ética para profesionales de la contabilidad (incluidas normas internacionales de independencia)* (Edición 2018). <https://www.ethicsboard.org/publications/manual-del-codigo-internacional-de-etica-para-profesionales-de-la-contabilidad-incluidas-normas>
- Gantiva Castañeda, C. S., & Isaac Roque, D. (2020). Ética contable: Equilibrio entre responsabilidad social y transparencia. Una visión en el contexto colombiano. *Cofin Habana*, 14(2), 1-14. <http://www.cofinhab.uh.cu/index.php/RCCF/article/view/412>
- González García, W. de J., & Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 51, 54-74. <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/html/>
- Hernández Gil, C., Losada Rodríguez, N. A., & Orozco Calderón, D. (2019). La influencia de la contabilidad creativa en la ética profesional del contador público. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 10(1), 53-65. <https://doi.org/10.19053/20278306.v10.n1.2019.10011>
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1.^a ed.). McGraw-Hill.

- Hoyle Watts, D. (2010). *Relaciones humanas* (3.^a ed.). Cengage Learning.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración: Una perspectiva global*. McGraw-Hill.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De-Vet, H., Buuren, S., & Van-Der-Beek, A. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28.
<https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., & Schaufeli, W. B. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Lipe Ruiz, V. A. (2019). *Estudio de los problemas éticos en el campo laboral de los contadores de la ciudad de Juliaca* [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión].
<http://hdl.handle.net/20.500.12840/2113>
- López Cruz, C. R. (2020). *Conocimiento de los principios éticos de la subgerenta de administración tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román de Juliaca, periodo 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión].
<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3750>
- Mamani Chura, D. Y. (2018). *Los principios del código de ética profesional y su influencia en el desempeño laboral de los contadores públicos en la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa* [Tesis de grado, Universidad Privada de Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/763>

- Mamani Nuñez, E. M., & Navarro Flores, T. (2022). *Ética del contador público y corrupción en los Gobiernos Locales, Cusco 2022* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/102695>
- Mondy, R. W. (2010). *Administración de recursos humanos* (11.^a ed.). Pearson Educación.
https://drive.google.com/file/d/1UYSBS3n5fUe6bIYYXYvy7LV2dBYTANPX/view?usp=sharing&usp=embed_facebook
- Naranjo Pinela, T. C. (2019). Habilidades sociales como factor crítico en la satisfacción laboral. *Podium*, 36, 89-102. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.36.6>
- Neciosup Severino, D. (2015). *La enseñanza de la ética profesional como modo de concretizar la responsabilidad social universitaria*. [Tesis de Maestría, Universidad de Piura].
<https://hdl.handle.net/11042/2240>
- Ortiz Millán, G. (2016). Sobre la distinción entre ética y moral. *Isonomía*, 45, 113-139.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
- Peña Núñez, C. M. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021*. [Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración, Universidad Nacional De Tumbes].
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63484>
- Pérez-León, G. (2022, octubre 30). ¿Qué es y para qué sirve el Coeficiente Alfa de Cronbach?. *GPL Research*. <https://gplresearch.com/coeficiente-alfa-de-cronbach/>

- Pinzón, R. y Serrato, A. (2021). El dilema ético del contador público en Colombia. Una reflexión sobre su función social de garantizar la confianza pública. *Cuadernos De Contabilidad*, 22, 1–10. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc22.decp>
- Polo Santillán, M. Á. (2019). La responsabilidad ética. *Veritas*, 42, 49-72. <https://doi.org/10.4067/S0718-92732019000100049>
- Real Academia Española. (s. f.). *Optimizar / Diccionario de la lengua española*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. Recuperado 14 de mayo de 2023, de <https://dle.rae.es/optimizar>
- Riso, W. (2002). *Aprenda a decir no y gane autoestima siendo asertivo*. Norma.
- Rogošić, A., & Perica, I. (2023). Affective professional commitment and accounting ethics principles: Examining the mediating role of the code of ethics. *Economic Research-Ekonomska*, 36(1), 480-498. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2077791>
- Romero Rodríguez, S. (2013). Teoría De Los Principios. *Revista Ius et Praxis*, 19(1), 397-400. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122013000100013&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Salgado, J. (2024). Consecuencias de la falta de ética y valores en las organizaciones modernas. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 1036–1054. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2667>
- Savin, N. V. (1976). *Pedagogía*. Pueblo y Educación.
- Silvestri, L. A. (2021). *Saunders Comprehensive Review for the Examination* (8.^a ed.). ELSEVIER.
- Soldado, K. y Estrada, G. (2023). Ética profesional y desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario año 2022. [Tesis de grado,

Universidad Privada Antenor Orrego].

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/43131/REP_MARIA-SOLDADO_GERARDO.ESTRADA_ETICA.PROFESIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soria Murillo, V. M. (2004). *Relaciones humanas* (2.^a ed.). Editorial Limusa.

Soto, M. (2012). ¿Educación, profesión u oficio? *Series Iberoamericanas de Museología*, 2, 261-269. <https://repositorio.uam.es/server/api/core/bitstreams/769d1b8c-cc5d-49a8-95d7-7578dbe0f54c/content>

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El Proceso De La Investigación Científica*. Editorial Limusa.

Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas. (2023). *Resolución de Comisión Organizadora N° 136-2023-UNAAA/CO*.

Vieira Cervera, C. R. (2015). *Código de ética: Mucho más que buenas intenciones* (1.^a ed.). Imagen Ediciones.

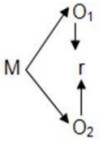
Yáñez Henríquez, R. (2010). La objetividad y el conocimiento de la realidad. *Ars Boni et Aequi*, 6(1), 243-254. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3257863>

Zaragoza, W.; Pineda, J.; Salazar, L.; y Silva, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *Commercium Plus*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: La Ética Profesional y el Desempeño Laboral de los Contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES –DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Existe relación entre la ética profesional y el desempeño laboral de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025?</p>	<p>Objetivo general: Determinar si existe relación entre la ética profesional y el desempeño laboral de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la ética profesional y el desempeño laboral de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.</p>	<p>V1: ÉTICA PROFESIONAL D1: Principios fundamentales I1: Integridad I2: Objetividad I3: Competencia I4: Confidencialidad I5: Comportamiento profesional D2: Ejercicio de la profesión contable I16: En relación de dependencia I7: En relación de independencia I8: Anuncio de servicios profesionales D3: Relaciones interpersonales I9: Asociación de contadores I10: Opinión de otros colegas I11: Refrendo de informes y estados financieros I12: Sociedades de auditoría sancionadas D4: Responsabilidad del contador I13: Responsabilidad bajo la dirección de otra persona I14: Responsabilidad administrativa D5: Régimen disciplinario I15: Disposiciones generales I16: Procedimiento disciplinario</p>	<p>Método general: Científico Método específico: Deductivo Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: No experimental, transversal Esquema:</p>  <p>Dónde: M = Muestra O1 = Variable 1 O2 = Variable 2 r = Relación entre las dos variables</p> <p>Población y muestra (cuantificada) 48 profesionales nombrados trabajando en el área de administración de las Unidades Ejecutoras. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos</p>

Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	V2: DESEMPEÑO LABORAL	
¿Existe relación entre la ética profesional y el desempeño en la tarea de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025?	Determinar si existe relación entre la ética profesional y el desempeño en la tarea de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.	Existe relación entre la ética profesional y el desempeño en la tarea de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.	D6: Desempeño en la tarea I1: Calidad de trabajo I2: Planeamiento y organización I4: Orientación a resultados I5: Priorización del trabajo I6: Eficiencia laboral D7: Desempeño contextual	Técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario. Técnicas de procesamiento y análisis de datos Análisis estadístico e inferencia (para contraste de hipótesis)
¿Existe relación entre la ética profesional y el desempeño en el contexto de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025?	Determinar si existe relación entre la ética profesional y el desempeño contextual de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.	Existe relación entre la ética profesional y el desempeño en el contexto de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.	I7: Tomar la iniciativa I8: Aceptar y aprender de la retroalimentación I9: Cooperar con los demás I10: Comunicarse de manera efectiva I11: Mostrar responsabilidad I12: Estar orientado al cliente I13: Ser creativo I14: Asumir tareas laborales desafiantes D8: Comportamientos contraproducentes I15: Mostrar negatividad excesiva	
¿Existe relación entre la ética profesional y los comportamientos contraproducentes de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025?	Determinar si existe relación entre la ética profesional y los comportamientos contraproducentes de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.	Existe relación entre la ética profesional y los comportamientos contraproducentes de los contadores de Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas, año 2025.	I16: Hacer cosas que dañan a la organización I17: Hacer cosas que dañan a los compañeros o supervisor I18: Cometer errores a propósito	

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Tipo	Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
V1	Ética Profesional	“La ética profesional comprende el conjunto de principios morales y modos de actuar ético en un ámbito profesional, esto se apega a los principios de la ética en general y también a los bienes propios, metas, valores y hábitos” Neciosup (2015, p. 6).	Sus 16 indicadores serán medidos por un cuestionario de preguntas.	Principios fundamentales	Integridad Objetividad Competencia Confidencialidad Comportamiento profesional	Escala de Likert
				Ejercicio de la profesión contable	En relación de dependencia En relación de independencia Anuncio de servicios profesionales	
				Relaciones interpersonales	Asociación de contadores Opinión de otros colegas Refrendo de informes y estados financieros Sociedades de auditoría sancionadas	
				Responsabilidad del contador	Responsabilidad bajo la dirección de otra persona Responsabilidad administrativa	
				Régimen disciplinario	Disposiciones generales Procedimiento disciplinario	

V2	Desempeño Laboral	“El desempeño laboral es el comportamiento de una persona que ocupa un puesto dentro de la organización” (Chiavenato, 2011, p. 202)	Sus 18 indicadores serán medidos por un cuestionario de preguntas.	Desempeño en la tarea	Calidad del trabajo Planeamiento y organización Orientación a resultados Priorización del trabajo Eficiencia laboral	Escala de Likert
				Desempeño contextual	Tomar la iniciativa Aceptar y aprender de la retroalimentación Cooperar con los demás Comunicarse de manera efectiva Mostrar responsabilidad Estar orientado al cliente Ser creativo Asumir tareas laborales desafiantes	
				Comportamientos contraproducentes	Mostrar negatividad excesiva Hacer cosas que dañan a la organización Hacer cosas que dañan a los compañeros o supervisor: Cometer errores a propósito	

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de Instrumentos de Investigación

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa
ÉTICA PROFESIONAL	Principios fundamentales	Integridad	¿Con qué frecuencia los contadores actúan con integridad en su entorno laboral y empresarial?	Escala de medición: Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Objetividad	¿Con qué frecuencia los contadores evitan comprometer su criterio profesional a prejuicios, conflictos de intereses o influencias inapropiadas de terceros?	
		Competencia	¿Con qué frecuencia los contadores se aseguran de mantener y actualizar sus conocimientos y habilidades para brindar un servicio profesional competente y de calidad?	
		Confidencialidad	¿Con qué frecuencia los contadores cumplen con las obligaciones de confidencialidad en su desempeño profesional?	
		Comportamiento profesional	¿Con qué frecuencia los contadores cumplen con la normativa legal vigente y evitan acciones que puedan dañar su imagen profesional?	
	Ejercicio de la profesión contable	En relación de dependencia	¿Con qué frecuencia los contadores se abstienen de acatar órdenes deshonestas o contrarias a la ley que provengan de su empleador o superiores jerárquicos?	
		En relación de independencia	¿Con qué frecuencia los contadores cumplen con las disposiciones éticas y profesionales para realizar actividades de manera independiente?	
		Anuncio de servicios profesionales	¿Con qué frecuencia los contadores realizan la promoción y anuncio de sus servicios profesionales de manera seria, respetuosa y moderada?	
	Relaciones interpersonales	Asociación de contadores	¿Con qué frecuencia los contadores cumplen con las normas éticas de no pertenecer a más de una sociedad de contadores?	
		Opinión de otros colegas	¿Con qué frecuencia los contadores evitan emitir opiniones negativas sobre la intervención profesional o competencia de sus colegas?	

		Refrendo de informes y estados financieros	¿Con qué frecuencia se cumplen la norma de que solo los contadores públicos con título profesional colegiados e inscritos en el registro correspondiente, suscriben o refrendan informes y/o estados financieros en sociedades de profesionales?	
		Sociedades de auditoría sancionadas	¿Con qué frecuencia considera importante que se sancione a los contadores que hayan firmado un dictamen de una sociedad sancionada?	
	Responsabilidad del contador	Responsabilidad bajo la dirección de otra persona	¿Con qué frecuencia considera que los contadores que trabajan en una sociedad o bajo la dirección de otro contador público o superior jerárquico rechazan los encargos que entran en conflicto con el código de ética?	
			¿Con qué frecuencia los contadores cumplen con las tareas asignadas siguiendo fielmente las instrucciones de sus superiores jerárquicos?	
		Responsabilidad administrativa	¿Con qué frecuencia los contadores asumen la responsabilidad disciplinaria cuando incumplen las reglas de conducta profesional?	
			¿Con qué frecuencia los contadores asumen el control administrativo de los procesos, garantizando la transparencia y legalidad de los registros?	
	Régimen disciplinario	Disposiciones generales	¿Con qué frecuencia considera que las normas establecidas por el código de conducta del contador regulan las faltas, sanciones, y se respeta las disposiciones legales existentes?	
			¿Con qué frecuencia actúas conforme a las disposiciones generales del reglamento disciplinario, evitando incurrir en faltas administrativas?	
		Procedimiento disciplinario	¿Con qué frecuencia los contadores cumplen con los procedimientos disciplinarios establecidos en el código de ética cuando han infringido las reglas de conducta profesional?	
			¿Con qué frecuencia los contadores participa adecuadamente en un procedimiento disciplinario, respetando los plazos y trámites establecidos?	
	Desempeño en la tarea	Calidad del trabajo	¿Con qué frecuencia los contadores realizan sus funciones con precisión y sin errores técnicos?	

DESEMPEÑO LABORAL			¿Con qué frecuencia los contadores entregan informes con exactitud y sin omitir información clave?	Escala de medición: Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Planeamiento y organización	¿Con qué frecuencia los contadores planifican sus actividades antes de ejecutarlas para optimizar el tiempo?	
		Orientación a resultados	¿Con qué frecuencia los contadores organizan sus tareas según plazos y objetivos institucionales?	
			¿Con qué frecuencia los contadores enfocan sus esfuerzos laborales hacia el logro de los objetivos institucionales?	
			¿Con qué frecuencia los contadores trabajan con metas claras para cumplir los objetivos asignados?	
		Priorización del trabajo	¿Con qué frecuencia los contadores identifican y atienden primero las tareas más urgentes o importantes?	
	Eficiencia laboral	¿Con qué frecuencia los contadores optimizan los recursos disponibles para cumplir con tus labores de forma eficaz?		
	Desempeño contextual	Tomar la iniciativa	¿Con qué frecuencia los contadores toman la iniciativa para proponer nuevas ideas, soluciones o mejoras en su trabajo?	
		Aceptar y aprender de la retroalimentación	¿Con qué frecuencia los contadores están abiertos a recibir retroalimentación y aprender de ella para mejorar su desempeño en el trabajo?	
		Cooperar con los demás	¿Con qué frecuencia los contadores cooperan con sus compañeros de trabajo y demuestran disposición para ayudar en sus tareas?	
		Comunicarse de manera efectiva	¿Con qué frecuencia los contadores se logran comunicar de manera efectiva con sus compañeros de trabajo para transmitir información clara y comprensible?	
		Mostrar responsabilidad	¿Con qué frecuencia los contadores demuestran responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas y obligaciones laborales?	

		Estar orientado al cliente	¿En qué medida los contadores están orientados al cliente en su trabajo, comprendiendo sus necesidades y brindando soluciones efectivas?
		Ser creativo	¿Con qué frecuencia los contadores aplican su creatividad para generar nuevas ideas y soluciones en su trabajo?
		Asumir tareas laborales desafiantes	¿Con qué frecuencia los contadores se sienten dispuestos a asumir tareas laborales desafiantes y desconocidas?
	Comportamientos contraproducentes	Mostrar negatividad excesiva	¿Con qué frecuencia los contadores comunican sus preocupaciones en el trabajo para prevenir que problemas menores se agraven?
			¿Con qué frecuencia los contadores evitan expresar opiniones pesimistas que afectan el clima laboral del equipo?
		Hacer cosas que dañan a la organización	¿Con qué frecuencia los contadores están comprometidos a cumplir las reglas y evitan revelar información confidencial de la entidad?
			¿Con qué frecuencia los contadores cumplen diligentemente con los procedimientos administrativos establecidos?
		Hacer cosas que dañan a los compañeros o gerente	¿Con qué frecuencia los contadores están dispuestos a mantener un ambiente armonioso con sus colegas o superiores, evitando conflictos innecesarios?
			¿Con qué frecuencia los contadores colaboran efectivamente con sus compañeros y superiores, superando posibles conflictos personales?
			¿Con qué frecuencia los contadores completan sus tareas de manera responsable sin delegarlas indebidamente a otros?
Cometer errores a propósito	¿Con qué frecuencia los contadores realizan sus responsabilidades laborales con precisión y cuidado, evitando errores intencionales?		

Anexo 4: Instrumentos de investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE ALTO AMAZONAS
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y NEGOCIOS INTERNACIONALES Y TURISMO
CARRERA PROFESIONAL DE: CONTABILIDAD

CUESTIONARIO

Mediante el presente cuestionario, me presento ante usted, a fin de que responda amablemente y con la verdad a las siguientes preguntas formuladas, esta información es importante porque servirá para el desarrollo de la tesis titulada: **La Ética Profesional y el Desempeño Laboral de los Contadores de Instituciones Públicas de Yurimaguas en el año 2025**, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis. Le agradezco de antemano por su colaboración.

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Título del cuestionario: Cuestionario sobre Ética Profesional

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Principios fundamentales					
1. ¿Con qué frecuencia los contadores actúan con integridad en su entorno laboral y empresarial?					
2. ¿Con qué frecuencia los contadores evitan comprometer su criterio profesional a prejuicios, conflictos de intereses o influencias inapropiadas de terceros?					
3. ¿Con qué frecuencia los contadores se aseguran de mantener y actualizar sus conocimientos y habilidades para brindar un servicio profesional competente y de calidad?					
4. ¿Con qué frecuencia los contadores cumplen con las obligaciones de confidencialidad en su desempeño profesional?					
5. ¿Con qué frecuencia los contadores cumplen con la normativa legal vigente y evitan acciones que puedan dañar su imagen profesional?					
Ejercicio de la profesión contable					
6. ¿Con qué frecuencia los contadores se abstienen de acatar órdenes deshonestas o contrarias a la ley que provengan de su empleador o superiores jerárquicos?					
7. ¿Con qué frecuencia los contadores cumplen con las disposiciones éticas y profesionales para realizar actividades de manera independiente?					
8. ¿Con qué frecuencia los contadores realizan la promoción y anuncio de sus servicios profesionales de manera seria, respetuosa y moderada?					
Relaciones interpersonales					

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
9. ¿Con qué frecuencia los contadores cumplen con las normas éticas de no pertenecer a más de una sociedad de contadores?					
10. ¿Con qué frecuencia los contadores evitan emitir opiniones negativas sobre la intervención profesional o competencia de sus colegas?					
11. ¿Con qué frecuencia se cumplen la norma de que solo los contadores públicos con título profesional colegiados e inscritos en el registro correspondiente, suscriben o refrendan informes y/o estados financieros en sociedades de profesionales?					
12. ¿Con qué frecuencia considera importante que se sancione a los contadores que hayan firmado un dictamen de una sociedad sancionada?					
Responsabilidad del contador					
13. ¿Con qué frecuencia considera que los contadores que trabajan en una sociedad o bajo la dirección de otro contador público o superior jerárquico rechazan los encargos que entran en conflicto con el código de ética?					
14. ¿Con qué frecuencia los contadores cumplen con las tareas asignadas siguiendo fielmente las instrucciones de sus superiores jerárquicos?					
15. ¿Con qué frecuencia los contadores asumen la responsabilidad disciplinaria cuando incumplen las reglas de conducta profesional?					
16. ¿Con qué frecuencia los contadores asumen el control administrativo de los procesos, garantizando la transparencia y legalidad de los registros?					
Régimen disciplinario					
17. ¿Con qué frecuencia considera que las normas establecidas por el código de conducta del contador regulan las faltas, sanciones, y se respeta las disposiciones legales existentes?					
18. ¿Con qué frecuencia actúas conforme a las disposiciones generales del reglamento disciplinario, evitando incurrir en faltas administrativas?					
19. ¿Con qué frecuencia los contadores cumplen con los procedimientos disciplinarios establecidos en el código de ética cuando han infringido las reglas de conducta profesional?					
20. ¿Con qué frecuencia los contadores participa adecuadamente en un procedimiento disciplinario, respetando los plazos y trámites establecidos?					

Gracias por su colaboración.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE ALTO AMAZONAS
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y NEGOCIOS INTERNACIONALES Y TURISMO
CARRERA PROFESIONAL DE: CONTABILIDAD

CUESTIONARIO

Mediante el presente cuestionario, me presento ante usted, a fin de que responda amablemente y con la verdad a las siguientes preguntas formuladas, esta información es importante porque servirá para el desarrollo de la tesis titulada: **La Ética Profesional y el Desempeño Laboral de los Contadores de Instituciones Públicas de Yurimaguas en el año 2025**, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis. Le agradezco de antemano por su colaboración.

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Título del cuestionario: Cuestionario sobre Desempeño Laboral

PREGUNTAS	N U N C A	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Desempeño en el trabajo					
1. ¿Con qué frecuencia los contadores realizan sus funciones con precisión y sin errores técnicos?					
2. ¿Con qué frecuencia los contadores entregan informes con exactitud y sin omitir información clave?					
3. ¿Con qué frecuencia los contadores planifican sus actividades antes de ejecutarlas para optimizar el tiempo?					
4. ¿Con qué frecuencia los contadores organizan sus tareas según plazos y objetivos institucionales?					
5. ¿Con qué frecuencia los contadores enfocan sus esfuerzos laborales hacia el logro de los objetivos institucionales?					
6. ¿Con qué frecuencia los contadores trabajan con metas claras para cumplir los objetivos asignados?					
7. ¿Con qué frecuencia los contadores identifican y atienden primero las tareas más urgentes o importantes?					
8. ¿Con qué frecuencia los contadores optimizan los recursos disponibles para cumplir con tus labores de forma eficaz?					
Desempeño contextual					
9. ¿Con qué frecuencia los contadores toman la iniciativa para proponer nuevas ideas, soluciones o mejoras en su trabajo?					

10. ¿Con qué frecuencia los contadores están abiertos a recibir retroalimentación y aprender de ella para mejorar su desempeño en el trabajo?					
11. ¿Con qué frecuencia los contadores cooperan con sus compañeros de trabajo y demuestran disposición para ayudar en sus tareas?					
12. ¿Con qué frecuencia los contadores se logran comunicar de manera efectiva con sus compañeros de trabajo para transmitir información clara y comprensible?					
13. ¿Con qué frecuencia los contadores demuestran responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas y obligaciones laborales?					
14. ¿En qué medida los contadores están orientados al cliente en su trabajo, comprendiendo sus necesidades y brindando soluciones efectivas?					
15. ¿Con qué frecuencia los contadores aplican su creatividad para generar nuevas ideas y soluciones en su trabajo?					
16. ¿Con qué frecuencia los contadores se sienten dispuestos a asumir tareas laborales desafiantes y desconocidas?					
Comportamientos contraproducentes					
17. ¿Con qué frecuencia los contadores comunican sus preocupaciones en el trabajo para prevenir que problemas menores se agraven?					
18. ¿Con qué frecuencia los contadores evitan expresar opiniones pesimistas que afecten el clima laboral del equipo?					
19. ¿Con qué frecuencia los contadores están comprometidos a cumplir las reglas y evitan revelar información confidencial de la entidad?					
20. ¿Con qué frecuencia los contadores cumplen diligentemente con los procedimientos administrativos establecidos?					
21. ¿Con qué frecuencia los contadores están dispuestos a mantener un ambiente armonioso con sus colegas o superiores, evitando conflictos innecesarios?					
22. ¿Con qué frecuencia los contadores colaboran efectivamente con sus compañeros y superiores, superando posibles conflictos personales?					
23. ¿Con qué frecuencia los contadores completan sus tareas de manera responsable sin delegarlas indebidamente a otros?					
24. ¿Con qué frecuencia los contadores realizan sus responsabilidades laborales con precisión y cuidado, evitando errores intencionales?					

Gracias por su colaboración.

Anexo 5: Validación juicio de expertos



FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: La Ética Profesional y el Desempeño Laboral de los Contadores en Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025.

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación: Cuestionario de encuesta sobre Ética Profesional.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																		X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																			X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																			X	
4. Organización	Existe una organización lógica.																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																			X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85.7

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: La Ética Profesional y el Desempeño Laboral de los Contadores en Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025.

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación: Cuestionario de encuesta sobre Desempeño Laboral.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																	X			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																			X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																			X	
4. Organización	Existe una organización lógica.																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																	X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																			X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85.6

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
ALTO AMAZONAS

Nombres y Apellidos:	NAHUM TEÓFILO TERÁN AYAY	DNI N°	05617778
Dirección domiciliaria:	Tnte. Zecada N° 216 Yurimaguas	Teléfono/Celular:	943665572
Grado Académico:	DOCTOR		
Mención:	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		

DR. NAHUM T. TERÁN AYAY
DNI N° 05617778

FIRMA

Lugar y fecha: Yurimaguas, 14/07/2025

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: La Ética Profesional y el Desempeño Laboral de los Contadores en Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025.

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación: Cuestionario de encuesta sobre Ética Profesional.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno						
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				81			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																					81		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																					81		
4. Organización	Existe una organización lógica.																					81		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					81		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					81		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																					81		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																					81		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																						86	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																						86	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 820

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena Muy buena

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: La Ética Profesional y el Desempeño Laboral de los Contadores en Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025.

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación: Cuestionario de encuesta sobre Desempeño Laboral.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	28	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																			86	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																			86	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																			86	
4. Organización	Existe una organización lógica.																			86	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			86	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			86	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																			86	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																			86	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			86	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			86	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 860

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena Muy buena

Nombres y Apellidos:	SANTIAGO LUIS VELA DEL AGUILA.	DNI N°	06803094
Dirección domiciliaria:	CALLE SUIÇA 437	Teléfono/Celular:	996907565
Grado Académico:	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD.		
Mención:	GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD.		

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE ALTOAMAZONAS

[Firma]

Dr. SANTIAGO LUIS VELA DEL AGUILA
ESCUELA PROFESIONAL CONTABILIDAD

Firma

Lugar y fecha:

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: La Ética Profesional y el Desempeño Laboral de los Contadores en Instituciones Públicas de la ciudad de Yurimaguas en el año 2025.

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación: Cuestionario de encuesta sobre Desempeño Laboral.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																80					
4. Organización	Existe una organización lógica.																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																80					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																80					
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																80					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																80					
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																80					

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

800

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Julio Iván Torres Manrique	DNI N°	43737387
Dirección domiciliaria:	LIBERTAD N° 1167	Teléfono/Celular:	919581927
Grado Académico:	DOCTOR		
Mención:	Educación		


 DR. JULIO IVÁN TORRES MANRIQUE
 CPEC. MATRÍCULA: 04-2868
 Firma
 Lugar y fecha: Yps. 04-07-2025

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento de investigación

Nivel de confiabilidad

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
$\infty \geq 0.9$	Excelente
$0,8 \leq \infty > 0,9$	Buena
$0,7 \leq \infty > 0.8$	Aceptable
$0,6 \leq \infty > 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \infty > 0,6$	Pobre
$\infty < 0,5$	Inaceptable

Elaboración según Pérez (2022)

Confiabilidad de la variable “Ética Profesional”

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.835	20

Fuente: Cuestionario sobre ética profesional

Confiabilidad de la variable “Desempeño Laboral”

Alfa de Cron Bach	Nº de elementos
0.733	24

Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral

Anexo 7: Autorización para realizar la investigación



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA DIRECCIÓN DE RED DE SALUD DE ALTO AMAZONAS, QUE SUSCRIBE.

HACE CONSTAR:

Que la Srta. Gianna Kareli MACEDO URBINA, con DNI: 77382172 y Código Universitario N° 1261904221, Bachiller del Programade Estudio de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Tiene la AUTORIZACIÓN, para el desarrollo de su Tesis Titulada "ÉTICA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CONTADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE YURIMAGUASEN EL AÑO 2025"

Se expide la siguiente Constancia a Solicitud de la interesada para los fines que considere pertinentes.

Yurimaguas 18 de Febrero del 2025

GERENCIA EJECUTIVA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
DIRECCIÓN DE RED DE SALUD DE
ALTO AMAZONAS
QUE EL PRESIDENTE VICE PRESIDENTE
DIRECTOR EJECUTIVO

PSV/JJPV/JEJV/JSO/jsg



GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
GERENCIA SUB REGIONAL DE ALTO AMAZONAS



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE, GERENTE DE LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ALTO AMAZONAS

HACE CONSTAR:

Que la señorita **Gianna Kareli Macedo Urbina**, con DNI N° 77382172 y Código Universitario N° 1261904221, Bachiller del Programa de Estudios de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, tiene la **AUTORIZACIÓN** para realizar la investigación de su proyecto de Tesis Titulada: **"LA ÉTICA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CONTADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE YURIMAGUAS EN EL AÑO 2025"**.

Se expide la siguiente Constancia a solicitud del interesado para los fines que considere pertinentes.

Yurimaguas, 10 de febrero del 2025.



[Handwritten Signature]
Henry James Escudero Contreras
 GERENTE SUB REGIONAL DE ALTO AMAZONAS



Municipalidad Provincial de Alto Amazonas

YURIMAGUAS

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Yurimaguas, 05 de marzo de 2025.

CARTA N° 0039-2025-MPAA-UPER.

Señora:
Gianna Kareli Macedo Urbina

Presente. -

Asunto : Remito Información y Autorización para Proyecto de Tesis.

Ref. : H.T. N° 2012 de fecha 05 de febrero 2025

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de remitir la información solicitada mediante documento de referencia, contando con **55 NOMBRADOS** personal activo de la institución, donde también se **AUTORIZA** acceder a los ambientes para aplicar el Instrumento de recolección de datos (encuesta) sobre el proyecto de tesis titulado "**LA ETICA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CONTADORES DE INSTITUCIONES PUBLICAS DE LA CIUDAD DE YURIMAGUAS EN EL AÑO 2025**" en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ALTO AMAZONAS
Mg. CPC Marina Peña Ruiz
JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL

D:
-Archivo

Anexo 8: Constancia de ejecución



Yurimaguas, 22 de Febrero de 25

OFICIO N° 090 -2025-GRL-GREL-UGELAA – RH

Señorita:
Gianna Kareli Macedo Urbina
Estudiante de la UNAAA.

CIUDAD

ASUNTO : Autorización para ejecutar proyecto de investigación dentro de la UGELAA.

REFERENCIA : Exp. N° 03782 de fecha 05-02-2025

=====

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que habiendo recibido el documento de la referencia en la cual solicita autorización para ejecutar proyecto de investigación, comunico a usted la aceptación para que realice la aplicación de sus instrumentos de investigación (cuestionario) dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas, para completar su tesis titulado "LA ETICA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CONTADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE YURIMAGUAS EN EL AÑO 2025"

Propicia la oportunidad para expresar a usted las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,




 Tte. Sec. Ejec. Gloria E. Perez Rodriguez
 Jefe de Recursos Humanos
 UGELAA - YURIMAGUAS

UGELAA/025
 PE 100.04841
 2025

INFORMES Y CONTACTO:

📍 Calle Tacna N° 802 - Yurimaguas
 Alto Amazonas - Loreto - Perú
 🌐 www.ugelaa.gob.pe



GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
GERENCIA SUB REGIONAL DE ALTO AMAZONAS



CONSTANCIA DE EJECUCIÓN


EL QUE SUSCRIBE, GERENTE DE LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ALTO AMAZONAS

HACE CONSTAR:

Que la señorita **Gianna Kareli Macedo Urbina**, con DNI N° 77382172 y Código Universitario N° 1261904221, Bachiller del Programa de Estudios de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, ha desarrollado de manera exitosa y responsable la **EJECUCIÓN** de su Tesis Titulada: **"LA ÉTICA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CONTADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE YURIMAGUAS EN EL AÑO 2025"**.

Se expide la siguiente Constancia a solicitud del interesado para los fines que considere pertinentes.




Johnny James Escudero Contreras
GERENTE SUB REGIONAL DE ALTO AMAZONAS

Yurimaguas, 16 de mayo del 2025.

Ministerio
de Salud

GERESA



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

CONSTANCIA DE EJECUCIÓN

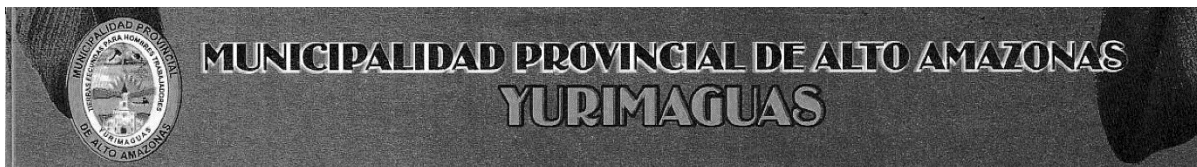
EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA DIRECCIÓN DE RED DE SALUD DE
ALTO AMAZONAS, QUE SUSCRIBE.

HACE CONSTAR:

Que la Srta. Gianna Kareli MACEDO URBINA, con DNI: 77382172 y Código Universitario N°1261904221, Bachiller del Programa de Estudio de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Ha desarrollado con éxito la EJECUCIÓN de su Tesis Titulada "ÉTICA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CONTADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE YURIMAGUASEN EL AÑO 2025"

Se expide la siguiente Constancia a Solicitud de la interesada para los fines que considere pertinentes.

Yurimaguas 18 de Agosto del 2025



CONSTANCIA DE EJECUCION DE INVESTIGACION

El que suscribe, Jefe de la Unidad de Personal de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, hace constar que la señora:

GIANNA KARELI MACEDO URBINA

Identificada con DNI N. °77382172, ha realizado satisfactoriamente la ejecución de su Investigación para su Tesis Titulada: "LA ETICA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CONTADORES DE INSTITUCIONES PUBLICAS DE LA CIUDAD DE YURIMAGUAS EN EL AÑO 2025"

Se expide la presente constancia a solicitud de parte del interesado para los fines que crea conveniente.

Yurimaguas, 18 de setiembre del 2025.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS
Mg. CPC Marina Peña Ríos
JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE ALTO AMAZONAS

HACE CONSTAR:

Que la señorita **Gianna Kareli Macedo Urbina**, con **DNI N° 77382172** y **Código Universitario N° 1261904221**, Bachiller del Programa de Estudios de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, por **HABER REALIZADO SATISFACTORIAMENTE** la ejecución de su investigación para su Tesis Titulada: **“LA ÉTICA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CONTADORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE YURIMAGUAS EN EL AÑO 2025”**.

Se expide la siguiente Constancia a solicitud del interesado para los fines que considere pertinentes.

Yurimaguas, 28 de agosto del 2025.

 
Mg. Luis Reátegui Dávila
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE
ALTO AMAZONAS - YURIMAGUAS

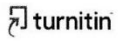
Anexo 9: Evidencia fotográfica









Anexo 10: Reporte similitud - Turniting

Página 1 de 103 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::15388:546209895

INFORME DE TESIS ETICA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL 2025.docx Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas**Detalles del documento**Identificador de la entrega
trn:oid::15388:546209895

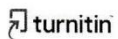
92 páginas

Fecha de entrega
14 ene 2026, 1:44 p.m. GMT-5

16.958 palabras

Fecha de descarga
18 jun 2026, 4:23 p.m. GMT-5

94.272 caracteres

Nombre del archivo
TURNITIN INFORME DE TESIS.docxTamaño del archivo
906.8 KB

Página 1 de 103 - Portada




Identificador de la entrega trn:oid::15388:546209895



19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)



Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

