



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN
LA ÉTICA CONTABLE DE LA EMPRESA MASTER
DRILLING HOLE AJOYANI – 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YULI SUTTY CALSINA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN
LA ÉTICA CONTABLE DE LA EMPRESA MASTER
DRILLING HOLE AJOYANI – 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YULI SUTTY CALSINA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON

PRIMER MIEMBRO

CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO

Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ASESOR DE TESIS

Dra. BERTHA BEJAR PARRA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : CONTABILIDAD ECONÓMICA - P15



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N° 021-2025-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 09 de enero del 2025

VISTOS: El Oficio No 003-2025-DUI-FCCF-UANCV de fecha 09 de enero del 2025, emitido por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y El **Expediente N° CU – 273** presentado por el (la) Bachiller: **SUTTY CALSINA YULI**, quien **solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación**, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ÉTICA CONTABLE DE LA EMPRESA MASTER DRILLING HOLE AJOYANI - 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable de la Directora de la Unidad de Investigación y la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller: **SUTTY CALSINA YULI**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ÉTICA CONTABLE DE LA EMPRESA MASTER DRILLING HOLE AJOYANI - 2023**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente : Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
1er Miembro : CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
2do Miembro : Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
Asesor : Dra. BERTHA BEJAR PARRA

ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Lugar : Salón de Grados de la FCCF
Fecha : VIERNES, 10 de enero del 2025
Hora : 10:00 a.m.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados (3)
- Interesados (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (e) de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras

**RESOLUCIÓN N° 656-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 18 de noviembre del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-13870 de fecha 27 de setiembre del 2024, del **Bach. SUTTY CALSINA YULI**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **SUTTY CALSINA YULI**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ÉTICA CONTABLE DE LA EMPRESA MASTER DRILLING HOLE AJOYANI - 2023**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con RESOLUCIÓN N°165-2024-DUI-FCCF-UANCV-J, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) ASESOR (a) Dra. **BERTHA BEJAR PARRA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema: **INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ÉTICA CONTABLE DE LA EMPRESA MASTER DRILLING HOLE AJOYANI - 2023**, presentado por el (la) Bachiller: **SUTTY CALSINA YULI**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR como ASESOR(a) al: **Dra. BERTHA BEJAR PARRA**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Yudy Huacari Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF

**RESOLUCIÓN N° 165-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 11 de junio del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-6496 de fecha 29 de mayo del 2024, en el cual solicita Revisión de Propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **SUTTY CALSINA YULI**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de titulado: **INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ÉTICA CONTABLE DE LA EMPRESA MASTER DRILLING HOLE AJOYANI - 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) **ASESOR (a) Dra. BERTHA BEJAR PARRA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado: **INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ÉTICA CONTABLE DE LA EMPRESA MASTER DRILLING HOLE AJOYANI - 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, presentado por el (la) Bachiller: **SUTTY CALSINA YULI**, en virtud de los considerados expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RECONOCER como **ASESOR(a)** al (a): **Dra. BERTHA BEJAR PARRA**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Rudy Huacani Sicásaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)



- 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
8	issuu.com Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos Complementarios

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ÉTICA CONTABLE DE LA EMPRESA MASTER DRILLING HOLE AJOYANI – 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	YULI SUTTY CALSINA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70389733
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-9250-1140
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	BERTHA BEJAR PARRA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02387777
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1881-4291
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29433035
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01328058
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40673820



Datos de investigación	
Línea de investigación	Contabilidad Económica – P15
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Centro Comercial: San Francisco</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Carabaya Distrito: Ajoyani</p> <p>Latitud: -15.8422000° Longitud: -70.0199000°</p> <p>https://maps.app.goo.gl/dJenDjBjcmKAmWkv8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2024 - Enero 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ciencias Sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Economía https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CERÓN PACHECO"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. ULISES AGUILAR PINTO
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF





DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD



Yo YULI SUTTY CALSINA, identificado con DNI Nro. 70389733, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

CONTABILIDAD

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ÉTICA CONTABLE DE LA EMPRESA MASTER DRILLING HOLE AJOYANI - 2023

Asesorado por: Dra. BERTHA BEJAR PARRA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 02 de Julio de 2025

Firma del Asesor
(obligatoria)

Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Con profundo agradecimiento, amor y esperanza, dedico este proyecto a mis amados padres, quienes han sido pilares fundamentales en mi formación personal y profesional. Gran parte de mis logros se los atribuyo a ustedes, por haberme guiado con principios, disciplina, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar cada paso dado. Agradezco sinceramente su respaldo incondicional, sus palabras de aliento y el impulso constante que despertó en mí el deseo de superarme a lo largo de mi trayectoria académica.

Asimismo, dedico este trabajo con especial cariño a mi único hermano, regalo invaluable que la vida me otorgó. Gracias a Dios por bendecirme con una familia tan excepcional, fuente de amor, calidez y fortaleza, a quienes valoro profundamente y llevo en mi corazón.



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por guiar mis pasos y darme la fuerza necesaria para continuar en el camino correcto.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además de su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

A todas mis amistades que de una y otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA..... iii

AGRADECIMIENTOSiv

ÍNDICE GENERAL v

ÍNDICE DE TABLASix

ÍNDICE DE FIGURAS x

RESUMENxi

ABSTRACTxii

INTRODUCCIÓN xiii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA..... 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 2

 1.2.1. Problema principal 2

 1.2.2. Problemas específicos 2

1.3. JUSTIFICACIÓN 2

 1.3.1. Teórica 2

 1.3.2. Práctica 3

 1.3.3. Justificación metodológica 3

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 3

 1.4.1. Objetivo general 3

 1.4.2. Objetivos específicos 3

1.5. HIPÓTESIS 4

 1.5.1. Hipótesis general 4

 1.5.2. Hipótesis específicas..... 4



1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 4

 1.6.1. Variable independiente 4

 1.6.2. Variable dependiente 4

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 6

 2.1.1. A nivel internacional 6

 2.1.2. A nivel nacional 6

 2.1.3. A nivel local 6

2.2. MARCO TEÓRICO 7

 2.2.1. Cultura Organizacional 7

 2.2.1.1. Importancia de la cultura organizacional 7

 2.2.1.2. Característica de la cultura organizacional 7

 2.2.1.3. Funciones de la cultura organizacional 8

 2.2.1.4. Innovación y aceptación de riesgos 8

 2.2.1.5. Orientación hacia los resultados 8

 2.2.1.6. Estabilidad 9

 2.2.2. Ética Profesional 10

 2.2.2.1. Confidencialidad 12

 2.2.2.2. Importancia de la Confidencialidad 12

 2.2.2.3. Confianza 13

 2.2.2.4. Competencia Profesional 14

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS 15



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN..... 19

 3.1.1. Tipo de investigación 19

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 20

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN..... 20

3.4. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN..... 21

 3.4.1. Temporal..... 21

 3.4.2. Espacial 21

3.5. POBIACIÓN Y MUESTRA..... 22

 3.5.1. Población 22

 3.5.2. Muestra 22

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN . 22

 3.6.1. Técnicas..... 22

 3.6.2. Instrumento 23

3.7. RECOGIDA DE DATOS 23

 3.7.1. Fuentes..... 23

 3.7.2. Técnicas de tratamiento de datos 23

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 24

 4.1.1. Prueba de hipótesis general 24

 4.1.2. Prueba de Hipótesis específicas 26

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 34

CONCLUSIONES..... 36



RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	43



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables 5

Tabla 2 Cultura organizacional y ética contable 25

Tabla 3 Innovación y aceptación de riesgos y ética contable..... 27

Tabla 4 Orientación a resultados y ética contable..... 29

Tabla 5 Estabilidad y ética contable 32



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de la investigación..... 21

Figura 2 Cultura organizacional y ética contable..... 26

Figura 3 Innovación y aceptación de riesgos y ética contable 28

Figura 4 Orientación a resultados y ética contable..... 30

Figura 5 Estabilidad y ética contable 33



RESUMEN

El propósito de esta investigación es establecer la influencia de la cultura organizacional en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani durante el año 2023. El estudio se realizó con 30 empleados de la compañía, siendo seleccionada toda la población como muestra, debido a su envergadura. Se empleó una encuesta como medio para la recopilación de datos, lo que facilitó el estudio de los resultados. Se emplearon técnicas inferenciales, concretamente la prueba de Chi-cuadrado y el coeficiente de correlación de Spearman, para analizar la asociación entre las variables. Los resultados obtenidos confirman que la cultura organizacional ejerce un impacto significativo sobre la ética contable de la compañía. Con un valor de Chi-cuadrado de $X^2 = 7.40$ y una correlación de Spearman de 0.631, ambos con un valor p de 0.001, se demostró que una cultura organizacional positiva y bien implementada está asociada con un mayor nivel de comportamiento ético entre los empleados. El hallazgo pone de relieve la necesidad de invertir en el fortalecimiento de una cultura organizacional sólida, pues ello impulsa la integridad en la práctica contable y, simultáneamente, respalda la sostenibilidad y el éxito empresarial a largo plazo.

Palabras clave: Cultura organizacional, ética contable e innovación



ABSTRACT

The purpose of this research is to establish the influence of organizational culture on the accounting ethics of Master Drilling Hole Ajoyani during the year 2023. The study was carried out with 30 company employees, with the entire population being selected as a sample due to its size. A survey was used as a means of data collection, which facilitated the study of the results. Inferential techniques, specifically the Chi-square test and Spearman's correlation coefficient, were used to analyze the association between the variables. The results obtained confirm that organizational culture exerts a significant impact on the company's accounting ethics. With a Chi-square value of $X^2 = 7.40$ and a Spearman correlation of 0.631, both with a p-value of 0.001, it was shown that a positive and well-implemented organizational culture is associated with a higher level of ethical behavior among employees. The finding highlights the need to invest in strengthening a strong organizational culture, as this fosters integrity in accounting practices and simultaneously supports long-term business sustainability and success.

Keywords: Organizational Culture, Accounting Ethics, and Innovation



INTRODUCCIÓN

En la coyuntura contemporánea, la cultura corporativa se erige como un pilar esencial que favorece el crecimiento sostenible y ético de las organizaciones. La cultura organizacional no solo establece los valores, convicciones y conductas dentro de una organización, sino que también tiene un impacto en cómo se administran y reportan las operaciones contables. En este marco, la ética contable se erige como un pilar indispensable para asegurar la transparencia, la rectitud y la rendición de cuentas en las operaciones económicas.

La firma Master Drilling Hole Ajoyani, dedicada a la perforación minera, opera en un entorno intensamente competitivo y fuertemente regulado, donde la precisión y la probidad contable son indispensables para mantener la confianza de los grupos de interés y asegurar el cumplimiento normativo. No obstante, la vinculación entre la cultura organizacional y la ética contable en compañías de este sector todavía demanda un análisis exhaustivo que revele cómo las prácticas culturales internas pueden consolidar o debilitar los estándares éticos de la información financiera.

El propósito principal de esta investigación es examinar la relación de la cultura organizacional en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani en el 2023. Mediante una metodología mixta, se pretende ofrecer una perspectiva completa de cómo los valores y normas culturales influyen en las prácticas contables y, finalmente, en la toma de decisiones financieras.

La importancia de esta investigación radica en la promoción de una cultura empresarial que trascienda la mera optimización de los procesos operativos, sino que también fomente comportamientos éticos que protejan la transparencia y la confianza en los datos financieros. Por lo tanto, los hallazgos de este estudio



podrán utilizarse como fundamento para elaborar estrategias que potencien la ética contable en Master Drilling Hole Ajoyani y en compañías del sector minero en su totalidad.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Sostienen que la cultura organizacional ha adquirido relevancia en la administración de las organizaciones, razón por la cual se han realizado numerosos estudios. Los enfoques culturales se distinguen por los valores, creencias, historias, rituales, normas, o sea, por la cosmovisión de la organización; todos tienen un rol relevante, incluyendo al director que desempeña el papel de emisor de la cultura. Analizar el comportamiento permitirá esclarecer por qué determinadas decisiones no generan resultados favorables. Cújar, Ramos, Hernández & López, (2022).

Robbins (2019) describe este fenómeno como un proceso en el que los directivos centran su atención en los resultados obtenidos, sin considerar los métodos o procedimientos empleados para lograrlos. Este enfoque refleja la capacidad de alcanzar los más altos estándares de excelencia y se vincula estrechamente con una motivación que impulsa el esfuerzo y el compromiso hacia metas u objetivos previamente definidos, incorporando tanto la formulación como la consecución de objetivos personales. Además, se relaciona con la habilidad para ajustarse a las variaciones de las condiciones, aceptándolas sin



dificultades, conservando o aumentando los resultados alcanzados y descubriendo nuevas oportunidades. (p. 54)

Los actos ilegales persistirán siempre, y cada vez más se manifestarán a través de métodos más avanzados. Se responsabiliza a las personas encargadas de distintas transacciones importantes de prevenirlas. En este contexto, el contador desempeñará un papel crucial para prevenir estas acciones, laborando con imparcialidad, supervisando las operaciones que realiza la empresa y ejerciendo el sentido ético de forma natural y diaria en su trabajo profesional.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema principal

¿Cómo es la influencia de la cultura organizacional en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023?

1.2.2. Problemas específicos

P1: ¿Cuál es la influencia de la innovación y aceptación de riesgos en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023?

P2: ¿Cuál es la influencia de la orientación hacia los resultados en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023?

P3: ¿Como influye la estabilidad en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1. Teórica

El propósito de este estudio es, a partir del examen de los fundamentos teóricos y de los principios esenciales de la cultura organizacional y la ética profesional contable, generar soluciones a las situaciones que surgen con



frecuencia tanto en Master Drilling Hole Ajoyani como en empresas afines, con el objetivo de salvaguardar la cultura corporativa que las distingue.

1.3.2. Práctica

Según los propósitos del estudio, su hallazgo evidencia que la cultura organizacional es crucial para la ética profesional contable de la compañía Master Drilling Hole Ajoyani. Esto se debe a que los empleados aplican los elementos de la ética aprendidos durante su educación y no solo los ejercen, sino que también transmiten estos valores a sus clientes.

1.3.3. Justificación metodológica

Para alcanzar las metas de investigación, se utilizan métodos de investigación como el cuestionario y su tratamiento en programas informáticos para establecer la correlación entre la cultura organizacional y la ética profesional en contabilidad.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Analizar la influencia de la cultura organizacional en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023

1.4.2. Objetivos específicos

O1: Verificar la influencia de la innovación y aceptación de riesgos en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023.

O2: Determinar la influencia de la orientación hacia los resultados en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023

O3: Determinar la influencia de la estabilidad en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023



1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

La cultura organizacional influye en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023

1.5.2. Hipótesis específicas

H1: La innovación y aceptación de riesgos tiene influencia en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023

H2: La orientación hacia los resultados evidencia influencia en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023

H3: La estabilidad influye en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

1.6.1. Variable independiente

Cultura organizacional

- La innovación y aceptación de riesgos
- La orientación hacia los resultados
- La estabilidad

1.6.2. Variable dependiente

Ética contable.

- La confidencialidad
- La confianza
- La competencia profesional



Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variables		Indicadores	Metodología
V 1.	Cultura organizacional	La innovación y aceptación de riesgos La orientación hacia los resultados La estabilidad	Nivel Correlacional Métodos Deductivo Muestra 30 trabajadores de la empresa master drilling hole Ajoyani
V 2.	Ética contable.	La confidencialidad La confianza La competencia profesional	Instrumento Cuestionario Contraste de la Hipótesis Chi cuadrado

Nota: Elaboración propia.



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

Valcárcel (2019), examinó la interacción entre la cultura organizacional y el clima laboral en las escuelas primarias de Santiago. (Chile).

Salmón (2020), llevó a cabo un estudio titulado "Cultura organizacional y su impacto en la cultura de la lectura" en la Unidad Educativa Virgen Milagrosa de Quito. (Ecuador).

2.1.2. A nivel nacional

Taboada (2020), analizó cómo la cultura organizacional se relaciona con el desempeño docente en los colegios Fe y Alegría adscritos a la Universidad Federico Villarreal; el estudio abarcó tres centros educativos del cono sur de Lima.

Godoy (2013), buscó demostrar la existencia de una correlación entre la cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los empleados administrativos de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica.

2.1.3. A nivel local

Roca (2021), investigó la interacción entre la cultura organizacional y la comunicación interna en la Facultad de Ciencias de la Educación de la



Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga (Ayacucho), tomando como referencia el año 2009.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Cultura Organizacional

Abarbanel, (1997) expreso: La forma común o habitual de expresarse, razonar y actuar, los integrantes de una organización deben aceptar, al menos en cierta medida, para que sus servicios sean reconocidos en la entidad. La cultura de una organización se define por la percepción que sus integrantes tengan de los componentes culturales, lo que incluye las emociones y la manera en que los individuos responden frente a los atributos y la calidad de cultura de la organización (p. 74)

2.2.1.1. Importancia de la cultura organizacional

Argyris (2002) subraya que identificar la cultura predominante en una organización resulta fundamental, ya que sus normas y valores inciden directamente en el comportamiento de los integrantes (p. 44).

La literatura sobre cultura organizacional, por su parte, revela dos enfoques: uno que la concibe como un marco holístico para interpretar la conducta colectiva y otro que examina con mayor detalle el papel del liderazgo, resaltando a los directivos como transmisores de esa cultura (p. 67).

2.2.1.2. Característica de la cultura organizacional

Robbins (2009) subraya que la cultura organizacional cumple diversas funciones. Primero, establece un perímetro que diferencia las tareas y conductas de cada integrante; segundo, infunde a los miembros un sentido compartido de identidad; y tercero, favorece el cambio como un compromiso individual, desvinculando los intereses particulares de los objetivos institucionales (p. 62).



2.2.1.3. Funciones de la cultura organizacional

Campos (2008) explicó: actúa como un elemento orientador que fomenta en los integrantes de una entidad la adopción de comportamientos específicos, incluso en ausencia de un sistema de control riguroso o de una supervisión estricta. En términos generales, los miembros de una organización suelen experimentar un sentido de pertenencia al formar parte de un colectivo, lo que los lleva a alinearse con las normas y valores establecidos por la cultura organizacional. Este ajuste no solo refuerza su integración, sino que también asegura su aceptación dentro del grupo. No obstante, cuando un individuo incumple o actúa de manera contraria a estas normas, es probable que enfrente rechazo social, críticas o incluso una forma de exclusión por parte de los demás integrantes de la organización (p.20).

2.2.1.4. Innovación y aceptación de riesgos

Robbins y Coulter (2010, p. 47) especificaron: Este nivel se centra en fomentar en los trabajadores una actitud orientada hacia la innovación y la disposición a asumir riesgos. Se trata de actividades que no solo impulsan la generación de nuevos conocimientos, sino que también promueven la adaptación y el perfeccionamiento de los saberes ya existentes. Además, incluye la incorporación de competencias productivas y la integración de tecnologías en la dinámica organizacional, abarcando tanto los equipos de trabajo como la gestión eficiente de los recursos humanos.

2.2.1.5. Orientación hacia los resultados

El nivel de iniciativa constituye un aspecto clave dentro de la cultura organizacional, ya que, cuando se implementa de manera adecuada, esta se convierte en una fortaleza estratégica para la organización. No obstante, si no



se administra adecuadamente, la cultura organizacional puede convertirse en una de las mayores vulnerabilidades de la compañía. Por ende, el impacto de la cultura depende directamente de su correcta aplicación, pues, de no ser así, su influencia negativa se percibirá como una limitación significativa para el desarrollo organizacional (Brunet, 1999, p. 23)

La disposición al cambio implica la capacidad de la cultura organizacional para adaptarse y transformarse, lo cual supone la alteración de un estado o circunstancia preexistente. Este proceso de cambio representa una modificación particular que puede abarcar diferentes dimensiones o elementos, cuya relevancia varía según el contexto. En el entorno actual, las organizaciones enfrentan transformaciones profundas y aceleradas, marcando un ritmo de evolución sin precedentes en la historia (Brunet, 1999, p. 41)

2.2.1.6. Estabilidad

Este nivel se caracteriza por la orientación de las acciones organizacionales hacia la preservación del statu quo o situación actual. En este contexto, el proceso de adaptación o cambio en el ámbito laboral busca establecer una adecuada correspondencia entre las exigencias del cargo laboral y las habilidades individuales de los trabajadores. Sánchez (2010, p. 60) señala que la finalidad primordial radica en introducir los ajustes pertinentes en las condiciones de trabajo, a fin de salvaguardar la seguridad y el bienestar físico y psicológico del personal.

Asimismo, el logro de metas constituye una prioridad esencial para toda organización; cada objetivo corporativo proyecta el estado deseado a alcanzar y encarna la visión estratégica que orienta sus decisiones y actividades futuras. Una vez alcanzado el objetivo, este deja de ser una aspiración idealizada y se



convierte en una realidad tangible y presente, lo que impulsa a la organización a establecer nuevas metas para continuar su desarrollo y progreso continuo (Sánchez, 2010, p. 62)

2.2.2. Ética Profesional

La Ética, como disciplina filosófica, se encarga de estudiar la esencia y las normas que rigen el progreso moral, tanto a nivel social como en el ámbito interno del ser humano. Una característica distintiva de su sistema escalonado de conocimientos radica en la integración de su naturaleza teórica con un contenido normativo, lo que refleja una conexión intrínseca entre la teoría y la práctica social.

Desde este enfoque, resultan capitales las contribuciones de Aristóteles (siglo IV a. C.), filósofo griego considerado pionero de la reflexión ética. El pensador heleno subrayó que la ética se rige por la razón y la voluntad humanas, delineando así un marco normativo en su obra *Ética a Nicómaco*. Más tarde, Immanuel Kant (1724-1804), exponente del idealismo clásico alemán, profundizó la fundamentación teórica de la ética al introducir los conceptos de “deber ser” y “imperativo categórico” —ley universal que orienta la acción—, desarrollados en su *Crítica de la razón práctica* (1788).

Asimismo, el sistema económico y las condiciones laborales de una sociedad influyen directamente en las características predominantes de su sistema moral y su código ético, definidos por principios, reglas y valores jerárquicos. No obstante, la diferenciación social y laboral genera variaciones en los códigos morales específicos de las distintas profesiones y oficios, lo que muestra la variedad de prácticas éticas según las especificidades de cada entorno profesional.



Los pilares que legitiman la ética profesional pueden sintetizarse en tres ejes:

- Segmentación social del trabajo y diversificación ocupacional: La progresiva especialización de tareas y la ampliación de oficios y profesiones – consecuencia directa de la evolución de las fuerzas productivas a lo largo de distintos modelos socioeconómicos– exigen marcos éticos que orienten el desempeño de cada colectivo.
- Necesidad de capacitación especializada dentro de un entorno moral: Hay campos laborales que demandan formación técnica rigurosa respaldada por un ambiente de integridad; tal soporte garantiza la buena reputación del gremio y la pertinencia social de sus servicios.
- Confianza social delegada en los profesionales: La comunidad deposita en dichos agentes responsabilidades concretas para responder a expectativas y demandas derivadas del contexto socioeconómico y político. La ética profesional se erige así en garante de esa confianza y del adecuado cumplimiento de la función social asignada. En el ámbito contable, la ética se configura como un conjunto de principios y normas que regulan la conducta de quienes preparan y comunican información financiera. Dado que esos datos son insumos críticos para la toma de decisiones, la dimensión ética resulta imprescindible para asegurar transparencia, credibilidad y rendición de cuentas. Este marco teórico resalta tres componentes centrales (confidencialidad, fiabilidad y competencia profesional) variables que, de manera interdependiente, sustentan el ejercicio contable responsable.



2.2.2.1. Confidencialidad

Principio ético que obliga a los contadores a proteger la información sensible y privada de sus clientes. Este principio no solo abarca la información económica, sino también cualquier información que pueda poner en riesgo la privacidad del cliente. Es imprescindible la privacidad para preservar la integridad de la relación entre el contador y el cliente.

2.2.2.2. Importancia de la Confidencialidad

Protección de la Información: La confidencialidad asegura que la información financiera y personal de los clientes no sea divulgada sin su consentimiento. Esto es especialmente relevante en un entorno donde las filtraciones de datos pueden tener consecuencias devastadoras tanto para los individuos como para las organizaciones (Hernández-Gil, Figueroa-Ramírez & Correa-Corrales, 2018).

Relaciones de Confianza: La capacidad de un contador para mantener la confidencialidad fomenta relaciones de confianza con sus clientes. Cuando los clientes sienten que su información está segura, es más probable que compartan datos críticos que pueden ayudar al contador a ofrecer un mejor servicio (Moscoso Serrano & Carrasco Agredo, 2022).

Cumplimiento Legal: La infracción de la privacidad puede conllevar penalizaciones jurídicas y profesionales. Las normas de ética contable y las leyes de protección de datos exigen que los contadores mantengan la confidencialidad, y el incumplimiento puede llevar a la pérdida de licencias y a acciones legales (Alva, 2018).

Reputación Profesional: La reputación de un contador se construye sobre la confianza. La divulgación no autorizada de información puede dañar



irreparablemente la reputación de un profesional y de su firma, afectando su capacidad para atraer y retener clientes (Cifuentes et al., 2018).

2.2.2.3. Confianza

La confianza es un elemento fundamental en la relación entre un contador y sus clientes. Esta confianza se basa en la percepción de que el contador actuará con integridad y competencia. La confianza se forja mediante acciones éticas y consistentes, y es crucial para el éxito perdurable de cualquier práctica contable.

Elementos de la Confianza

Transparencia: La transparencia implica que los contadores deben ser claros y abiertos sobre sus métodos, políticas y decisiones. Esto no solo ayuda a generar confianza, sino que también permite a los clientes comprender mejor los procesos contables y las implicaciones de las decisiones financieras (Hernández-Gil et al., 2018).

Integridad: La integridad constituye el fundamento de la confianza. Los contadores deben actuar de manera honesta y recta, evitando cualquier conducta que pueda ser percibida como engañosa o fraudulenta. Esto abarca la exposición de datos financieros exactos y la revelación de cualquier conflicto de interés que pueda presentarse (Moscoso Serrano & Carrasco Agredo, 2022).

Responsabilidad: Es fundamental que los profesionales de contabilidad tomen la responsabilidad de sus acciones y decisiones. Esto implica reconocer errores y rectificarlos oportunamente, lo que incrementa la confianza de los clientes y otros participantes en su trabajo. (Elizalde, 2019).

Compromiso con la Ética: Los contadores deben demostrar un compromiso constante con la ética profesional. Esto incluye la participación en programas de



formación continua y la adherencia a los códigos de ética establecidos por organizaciones profesionales (Cifuentes et al., 2018).

2.2.2.4. Competencia Profesional

La competencia profesional se refiere a la capacidad y destreza que poseen los contadores para ejecutar sus funciones con eficacia y eficiencia. Este principio implica no solo el dominio técnico, sino también la destreza para aplicar ese conocimiento en situaciones reales. La pericia profesional resulta esencial para garantizar la excelencia del servicio y salvaguardar los intereses del cliente.

Relevancia

Calidad del servicio. Una alta competencia permite a los contadores ofrecer prestaciones de nivel superior, lo cual se traduce en la satisfacción de los clientes y en la confiabilidad de la información financiera, elementos decisivos para respaldar la toma de decisiones estratégicas. (Hernández-Gil et al., 2018).

Continuo Desarrollo Profesional: La contabilidad es una disciplina que cambia continuamente, con modificaciones constantes en las normas y regulaciones. Los contadores deben comprometerse con el aprendizaje continuo, asistiendo a cursos de formación y actualizándose sobre las mejores prácticas en la industria (Moscoso Serrano & Carrasco Agredo, 2022).

Reputación Profesional: La competencia no solo afecta la calidad del trabajo, sino que también impacta la reputación del profesional y de la firma contable en el mercado. Un contador competente es más propenso a ser recomendado por sus clientes y a atraer nuevos negocios (Elizalde, 2019).

Responsabilidad Social: La habilidad profesional también conlleva una responsabilidad hacia la sociedad. Es imprescindible que los contadores sean



conscientes del efecto que sus elecciones pueden generar en la sociedad y actúen de forma que fomente el bienestar general (Cifuentes et al., 2018)

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Cultura organizacional: se entiende como el entramado de valores, creencias, normas y prácticas que comparten todos los integrantes de una entidad. Este tejido cultural influye de forma directa en la interacción entre los colaboradores y en las relaciones que la organización mantiene con actores externos. Además, ejerce un papel decisivo en los procesos de decisión y en la formulación de la estrategia global, guiando el funcionamiento cotidiano y la proyección a largo plazo de la institución. (Schein, 2017).

Innovación y Aceptación de Riesgos: Representan la inclinación de una organización hacia el estímulo de la creatividad, la experimentación y la apertura a nuevas ideas, junto con su capacidad para enfrentar riesgos de manera consciente y calculada. En un contexto organizacional que fomenta la innovación, los colaboradores se encuentran motivados a generar propuestas novedosas y soluciones alternativas, lo que favorece la optimización y el avance en productos, servicios y procedimientos. Por su parte, la aceptación de riesgos implica la disposición de la entidad para tolerar eventuales fracasos, reconociéndolos como una oportunidad inherente al proceso de aprendizaje, adaptación y crecimiento organizacional (Martins & Terblanche, 2003).

Orientación hacia los Resultados: Es una perspectiva que da prioridad a la consecución de metas y objetivos concretos dentro de la organización. Este enfoque se traduce en un fuerte énfasis en el desempeño, la eficiencia y la efectividad. Las organizaciones con una alta orientación hacia los resultados suelen establecer indicadores de rendimiento claros y utilizan métricas para



evaluar el progreso y el éxito. Esta clase de cultura promueve la responsabilidad y la responsabilidad personal entre los trabajadores (Cameron & Quinn, 2011).

Estabilidad: hace referencia a la habilidad de una entidad para garantizar un entorno laboral seguro y predecible, donde prime la coherencia en las políticas, procedimientos y prácticas internas. Este enfoque implica reducir al mínimo los cambios abruptos que puedan generar incertidumbre o interrumpir el desarrollo normal de las operaciones diarias, promoviendo así un ambiente de trabajo estructurado y confiable que favorezca la eficiencia y el desempeño continuo. Una cultura organizacional que valora la estabilidad puede ser beneficiosa en entornos donde la predictibilidad es crucial, pero también puede limitar la innovación si se vuelve demasiado rígida (Denison, 1990).

Ética Contable: Se entiende como el cuerpo de principios y normas que orienta la actuación profesional de quienes ejercen la contabilidad. Tales directrices son indispensables para salvaguardar la integridad y la transparencia en la preparación y divulgación de la información financiera. En consecuencia, la ética contable se erige en pilar clave para cimentar la confianza y credibilidad que los distintos usuarios y grupos de interés depositan en los estados financieros de una organización.

Confidencialidad: La confidencialidad es el principio ético que obliga a los contadores a proteger la información sensible y privada de sus clientes. Este principio dicta que los contadores no deben revelar datos privados sin el permiso del cliente, a no ser que haya un deber legal o profesional de realizarlo. Es fundamental para mantener la confianza en la relación entre el contador y el cliente (IFAC, 2018).



Confianza: Es la creencia en la integridad, competencia y carácter de un contador. Esta variable es esencial en la relación profesional, ya que los clientes deben sentir que pueden confiar en que su contador actuará en su mejor interés y proporcionará información precisa y veraz (Mayer, Davis & Schoorman, 1995).

Competencia Profesional: Estas obligaciones resultan centrales para el contador, quien debe conservar y perfeccionar de manera continua su capacidad profesional. Del mismo modo, está llamado a actuar con la debida diligencia, adoptando las medidas necesarias para garantizar que los servicios ofrecidos alcancen el máximo estándar de calidad. Dichas prestaciones deben sustentarse en conocimientos actualizados acerca de la práctica contable, la normativa vigente y las técnicas aplicables, asegurando así un ejercicio ético acorde con las demandas del entorno (IFAC, 2018).

Integridad: Es un principio fundamental en la ética contable que se refiere a la honestidad y rectitud en el comportamiento de los contadores. Los contadores tienen la obligación de comportarse de forma equitativa y sincera en todas sus interacciones profesionales y comerciales (IFAC, 2018).

Objetividad: Significa que los contadores deben mantener una actitud neutral y evitar que prejuicios, interferencias de interés o presión inapropiada de terceros puedan poner en riesgo su criterio profesional o empresarial. (IFAC, 2018).

Competencia y Diligencia Debida: Son responsabilidades clave para los contadores, quienes deben mantener y fortalecer su competencia profesional de manera constante. Además, tienen la obligación de actuar con la debida diligencia, tomando las medidas necesarias para garantizar que los servicios proporcionados a los clientes sean de la más alta calidad. Estos servicios deben



sustentarse en el conocimiento actualizado de los avances en la práctica contable, la normativa legal vigente y las técnicas aplicables, garantizando así un ejercicio profesional ético y acorde a las demandas del entorno (IFAC, 2018).

Comportamiento Profesional: Los contadores tienen la obligación de acatar las leyes y normativas pertinentes y prevenir cualquier comportamiento que desprestigie a su profesión. Deben actuar de una manera que sea consistente con la buena reputación de la profesión (IFAC, 2018).

Liderazgo: La ética en el liderazgo requiere que los contadores en puestos de liderazgo fomenten una cultura de realización en la organización y dar ejemplo de un comportamiento ético (IFAC, 2018).

Responsabilidad Social: Es imprescindible que los contadores estén al tanto del efecto social de sus decisiones y acciones, y deben considerar el bien público en su toma de decisiones (Duska, Duska & Kury, 2018).

Independencia: La autonomía mental requiere que los contadores mantengan una postura de escepticismo profesional, evitando que prejuicios, interferencias de interés o presión inapropiada de terceros puedan poner en riesgo su criterio (IFAC, 2018).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

La ciencia se entiende como el proceso mediante el cual se adquieren nuevos conocimientos para identificar vínculos entre acontecimientos, proceso conocido como método científico (Benítez, 2020). Valderrama (2019) indica que el método hipotético-deductivo permite formular un problema a partir de la observación de casos particulares mediante un procedimiento inductivo (p. 97). Este enfoque parte del examen de situaciones específicas y, posteriormente, conecta el problema con la teoría a través de la inducción (Valderrama, 2019). En toda investigación es indispensable que los hechos y las relaciones descubiertas se sustenten exclusivamente en la evidencia obtenida, alcanzando altos niveles de precisión y fiabilidad. Para lograrlo, se diseña una metodología bien estructurada y una secuencia sistemática de pasos que facilitan evaluar la pertinencia y el significado de los fenómenos analizados, asegurando así la profundidad y el rigor del estudio.

3.1.1. Tipo de investigación

Se clasifica como básico según su propósito, mientras que, de acuerdo con su estrategia metodológica, corresponde a un estudio no experimental (Charaja, 2011, p.176). Este enfoque se orienta al análisis de hechos de la realidad,



vinculándolos con sus posibles causas. En este sentido, la comprensión de un fenómeno se alcanza al identificar y explicar sus causas subyacentes. Explicar un hecho implica hacerlo comprensible y entendible, facilitando así una interpretación clara y fundamentada de la realidad observada (Charaja, 2011, p.161).

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

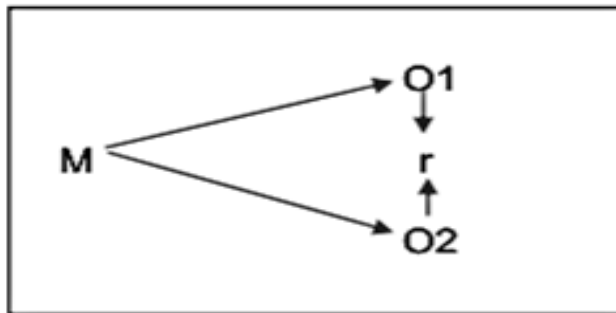
El estudio se clasifica como correlacional. Según Hernández y Mendoza (2018), este nivel busca caracterizar la relación existente entre dos o más categorías, conceptos o variables en un punto temporal determinado, ya sea mediante análisis de correlación o considerando posibles nexos de causa y efecto (p. 179). En la misma línea, Hernández et al. (2003) señalan que los diseños transeccionales se distinguen por recoger la información en un único momento o periodo; su objetivo es describir las variables objeto de estudio y analizar su interdependencia e incidencia dentro de ese instante temporal específico.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Dado que no se manipulan las variables, la investigación adopta un diseño no experimental, concretamente un diseño transeccional cuantitativo, que implica recolectar los datos en un solo corte temporal. Este enfoque persigue describir las variables y examinar su influencia recíproca en ese momento, lo que permite obtener una representación precisa del fenómeno investigado (Hernández et al., 2003)

Figura 1

Diseño de la investigación



Nota: Elaboración propia

Dónde:

M: 30 trabajadores de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani.

O1: Cultura organizacional

O2: Ética contable

R: Relación de las variables.

3.4. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN

3.4.1. Temporal

El presente estudio se realizó en el periodo 2023, a los Trabajadores de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani.

3.4.2. Espacial

Organización: Empresa Master Drilling Hole Ajoyani.

Región: Puno.

País: Perú.



3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

Constituida por 30 trabajadores de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023.

3.5.2. Muestra

El grupo de investigación consta de un número concreto de trabajadores de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani, y se determina mediante muestreo de juicio. Teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores en la población, se llevó a cabo una investigación con el total de empleados, estimados en 30 individuos

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

3.6.1. Técnicas

Entrevista

Constituye un método de investigación cualitativa destinado a recopilar información pertinente sobre las actitudes, conductas y percepciones de uno o más individuos en un contexto social. Este procedimiento permite al investigador acceder a datos que facilitan la comprensión y el análisis de las experiencias y puntos de vista de los participantes, proporcionando una interpretación detallada del fenómeno analizado.

Encuesta

Se trata de una técnica de recolección de datos que ofrece al encuestado opciones de respuesta preestablecidas; dichas elecciones pueden procesarse y examinarse de manera sistemática.



3.6.2. Instrumento

Hernández y Mendoza (2018) definen el cuestionario como “un conjunto de preguntas diseñadas para medir una o varias variables” (p.250).

3.7. RECOGIDA DE DATOS

3.7.1. Fuentes

a) Fuentes primarias: Incluyen los datos originales recabados de manera directa en la unidad de muestreo; su obtención sin intermediarios garantiza el carácter único de la información.

b) Información de segunda mano. Abarcan resultados y análisis procedentes de investigaciones previas —tesis, artículos científicos, ensayos, libros electrónicos, entre otros— que reinterpretan datos generados por terceros y proporcionan un contexto valioso para ampliar el conocimiento sobre el tema.

3.7.2. Técnicas de tratamiento de datos

Los análisis descriptivos e inferenciales se realizaron con el software IBM® SPSS® Statistics, versión 25.



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1.1. Prueba de hipótesis general

- Hipótesis nula: La cultura organizacional no influye en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023.
- Hipótesis alterna: La cultura organizacional influye en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023.

La tabla de resultados muestra una relación significativa entre la cultura organizacional y la ética contable en la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023, lo que permite evaluar las hipótesis formuladas. Específicamente, se denota que el 73.33% de los empleados se ubican en la categoría más alta de ética contable ("Siempre"), predominando en ambientes donde la cultura organizacional es consistentemente positiva. Esta distribución sugiere que una cultura organizacional fuerte está vinculada con un comportamiento ético elevado.

Los resultados estadísticos respaldan dicha afirmación. La prueba de Chi-cuadrado registró $X^2 = 7.40$ con $p = 0.001$, lo que revela una asociación significativa entre la cultura organizacional y la ética contable. Del mismo modo, el coeficiente de Spearman ascendió a 0.631 ($p = 0.001$), evidenciando una

relación positiva sólida entre ambas variables. Estos datos son decisivos para contrastar las hipótesis: se rechaza la hipótesis nula —que negaba cualquier influencia de la cultura corporativa sobre la ética contable— y se acepta la hipótesis alternativa, según la cual dicha cultura ejerce un efecto notable en la ética de la contabilidad.

Tabla 2*Cultura organizacional y ética contable*

Ética contable	Cultura organizacional						Total	
	A veces		Casi siempre		Siempre		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
A veces	1	3.33%	2	6.67%	0	0.00%	3	10.00%
Casi siempre	0	0.00%	1	3.33%	4	13.33%	5	16.67%
Siempre	11	36.67%	3	10.00%	8	26.67%	22	73.33%
Total	12	40.00%	6	20.00%	12	40.00%	30	100.00%

Prueba Chi cuadrado $X = 7.40$

$p = 0.001$

Correlación de Spearman = 0.631

$p = 0.001$

Nota: Elaboración propia

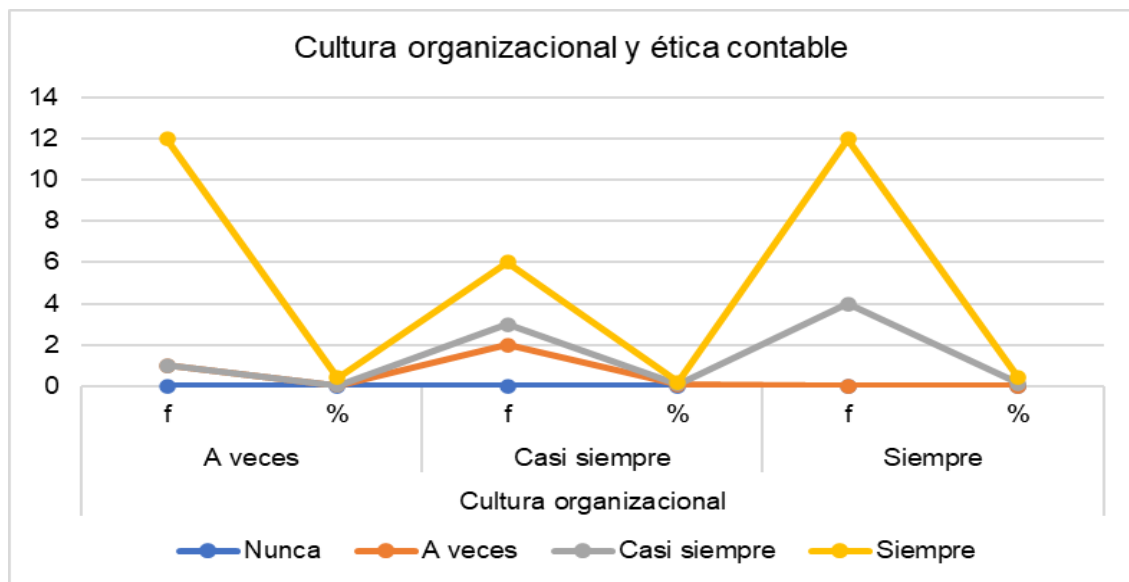
A la luz de la confirmación de la hipótesis alterna, se recomienda que la empresa Master Drilling Hole Ajoyani continúe fortaleciendo su cultura organizacional. Se sugieren varias estrategias para lograr esto: implementar programas de formación continua que enfatizen los valores éticos, promover un entorno laboral que reconozca y recompense comportamientos éticos, y promover la comunicación franca y clara que involucre activamente a los empleados en la cultura de la organización. Estas acciones contribuirán a mantener y posiblemente elevar los estándares éticos dentro de la empresa.

Los resultados de este estudio confirman que la cultura de una entidad ejerce un efecto significativo en la ética contable de la compañía Master Drilling Hole Ajoyani – 2023, como lo sugiere la hipótesis alterna. La evidencia

estadística, con un valor de Chi-cuadrado de $X^2 = 7.40$ y una correlación de Spearman de 0.631 (ambas con un valor p de 0.001), evidencia que una cultura empresarial positiva y adecuadamente implementada está vinculada con un incremento en el comportamiento ético de los trabajadores. Este descubrimiento subraya la relevancia de invertir en una cultura organizacional firme como un elemento crucial no solo para potenciar la ética en la contabilidad, sino también para garantizar el éxito y la viabilidad a largo plazo de la empresa.

Figura 2

Cultura organizacional y ética contable



Nota: Elaboración propia

4.1.2. Prueba de Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

- Hipótesis nula: La innovación y aceptación de riesgos no tienen influencia en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023.
- Hipótesis alterna: La innovación y aceptación de riesgos tiene influencia en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023.

La Tabla 3 muestra con claridad la relación entre la innovación, la propensión al riesgo y la ética contable dentro de Master Drilling Hole Ajoyani en 2023. Se aprecia que, a medida que aumentan los niveles de innovación y de aceptación de riesgos, crece también la proporción de empleados que sostienen un comportamiento ético contable constante. En particular, el 43.33 % de los trabajadores que innovan y asumen riesgos de manera permanente exhiben un alto grado de ética contable. La prueba de Chi-cuadrado ($\chi^2 = 11.00$; $p = 0.041$) corrobora la existencia de una asociación significativa entre las variables, lo que permite rechazar la hipótesis nula y afirmar que la innovación y la toma de riesgos influyen positivamente sobre la ética contable.

Tabla 3

Innovación y aceptación de riesgos y ética contable

Innovación y aceptación de riesgos	Ética contable						Total	
	A veces		Casi siempre		Siempre		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Nunca	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
A veces	1	3.33%	2	6.67%	3	10.00%	6	20.00%
Casi siempre	2	6.67%	5	16.67%	4	13.33%	1	36.67%
Siempre	3	10.00%	5	16.67%	5	16.67%	1	43.33%
Total	6	20.00%	12	40.00%	12	40.00%	3	100.00%

Prueba Chi cuadrado X = 11.00

p = 0.041

Correlación de Spearman = 0.703

p = 0.011

Nota: Elaboración propia

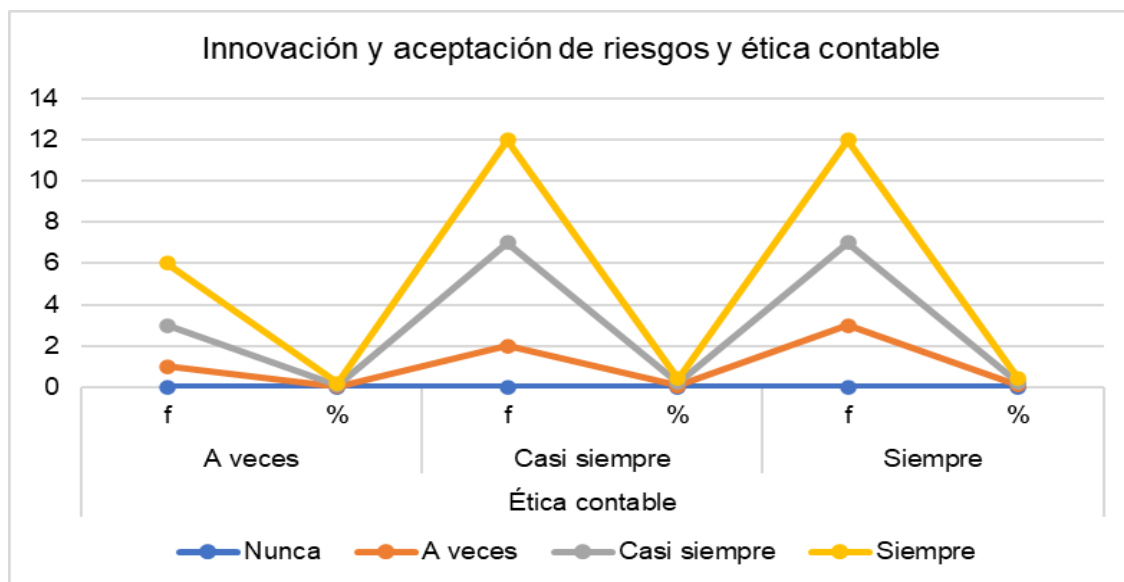
Además, la correlación de Spearman ($\rho = 0.703$, $p = 0.011$) fortalece la conclusión al señalar una conexión positiva intensa y relevante entre ambas

variables. Este hallazgo sugiere que un enfoque proactivo hacia la innovación y la aceptación de riesgos está asociado con una mayor adherencia a principios éticos en las prácticas contables de la empresa.

Considerando estos hallazgos, se aconseja a la compañía Master Drilling Hole Ajoyani impulsar una cultura de innovación y aceptación de riesgos en su personal, dado que este método no solo potencia la habilidad de la empresa para adaptarse y competir, sino que también fomenta un ambiente donde la ética contable es sólida. Esto podría lograrse mediante la puesta en marcha de programas de formación que subrayen la relevancia de la innovación y el manejo responsable del riesgo, así como la inclusión de estas competencias en las evaluaciones de desempeño y promociones internas.

Figura 3

Innovación y aceptación de riesgos y ética contable



Nota: Elaboración propia

En conclusión, la relación significativa identificada entre la innovación, aceptación de riesgos y la ética contable subraya la necesidad de integrar estas dimensiones en la estrategia organizacional de la empresa. Al hacerlo, no solo

se fortalecerán las prácticas contables éticas, sino que también se contribuirá a la creación de un entorno de trabajo más dinámico y resiliente, alineado con los valores éticos y profesionales esperados en el sector.

Hipótesis específica 2:

- Hipótesis nula: La orientación hacia los resultados no evidencia influencia en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023
- Hipótesis alterna: La orientación hacia los resultados evidencia influencia en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023

La información mostrada en la Tabla 4 muestra la correlación entre el enfoque en los resultados y la ética en la contabilidad en la compañía Master Drilling Hole Ajoyani durante el 2023. Los hallazgos indican que el porcentaje más alto de trabajadores tiene una fuerte inclinación hacia los resultados ("Siempre") también exhibe un comportamiento ético contable elevado, representando un 40.00% del total. Esto contrasta con aquellos que tienen una baja orientación hacia los resultados ("Nunca"), quienes solo alcanzan un 3.33% en el nivel más alto de ética contable.

Tabla 4

Orientación a resultados y ética contable

Orientación a resultados	Ética contable						Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0.00%	0	0.00%	1	3.33%	1	3.33%
A veces	1	3.33%	6	20.00%	0	0.00%	7	23.33%
Casi siempre	1	3.33%	7	23.33%	2	6.67%	10	33.33%
Siempre	0	0.00%	8	26.67%	4	13.33%	12	40.00%
Total	2	6.67%	21	70.00%	7	23.33%	30	100.00%

Prueba Chi cuadrado X = 9.60

p = 0.032

Correlación de Spearman = 0.567

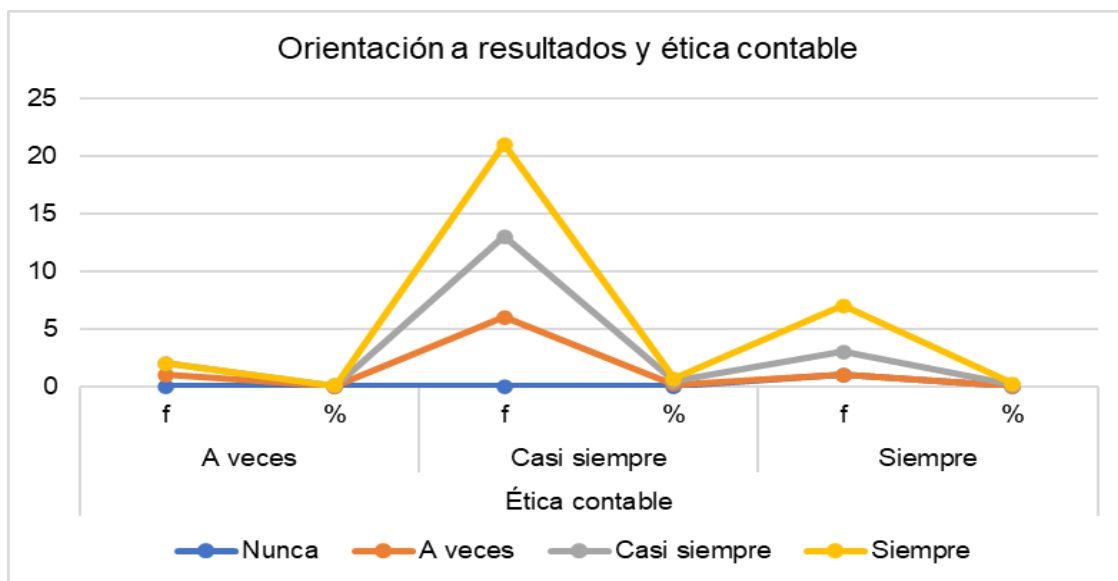
p = 0.021

Nota: Elaboración propia

La prueba de Chi-cuadrado ($\chi^2 = 9.60$; $p = 0.032$) revela una relación estadísticamente significativa entre la orientación a los resultados y la ética contable, pues el valor p es inferior a 0.05. Por tanto, se descarta la hipótesis nula y se valida la alternativa: la orientación a los resultados influye en la ética contable dentro de Master Drilling Hole Ajoyani (2023). Asimismo, el coeficiente de Spearman ($\rho = 0.567$; $p = 0.021$) indica una correlación positiva moderada y significativa entre ambas variables. Esto sugiere que, cuanto mayor es el énfasis en los resultados, mayor es también la observancia de comportamientos éticos en el ámbito contable.

Figura 4

Orientación a resultados y ética contable



Nota: Elaboración propia

Con base en estos hallazgos, es recomendable que la empresa Master Drilling Hole Ajoyani fomente una orientación hacia los resultados entre sus empleados, especialmente dentro del contexto de la ética contable. Para ello, la empresa podría desarrollar programas de incentivos que recompensen no solo el logro de resultados, sino también la manera en que estos se obtienen,



asegurando que las prácticas éticas sean un componente central del éxito organizacional. Además, la evaluación continua y el feedback en relación con la orientación a resultados y las prácticas éticas pueden fortalecer esta relación positiva.

Para concluir, el enfoque en los resultados no solo es esencial para alcanzar las metas de la empresa., sino que también influye positivamente en la ética contable de la empresa. Integrar estrategias que fortalezcan esta orientación, sin comprometer los principios éticos, permitirá a la empresa Master Drilling Hole Ajoyani mantener altos estándares éticos mientras sigue siendo competitiva en su sector.

Hipótesis específica 3:

- Hipótesis nula: La estabilidad no influye en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023
- Hipótesis alterna: La estabilidad influye en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023

Los resultados de la Tabla 5 presentan la relación entre la estabilidad y la ética contable en la empresa Master Drilling Hole Ajoyani durante el año 2023. Se observa que un mayor grado de estabilidad se asocia con un nivel más alto de ética contable. En particular, el 33.33% de los empleados que siempre experimentan estabilidad en su entorno de trabajo también muestran un comportamiento ético contable consistente. En contraste, aquellos con niveles bajos de estabilidad ("Nunca" o "A veces") tienen una menor representación en los niveles más altos de ética contable, con solo un 3.33% cada uno.

La prueba de Chi-cuadrado ($\chi^2 = 10.30$; $p = 0.002$) muestra una asociación sumamente significativa entre la estabilidad y la ética contable, pues el valor p



resulta muy inferior a 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alternativa: la estabilidad ejerce una influencia notable sobre la ética contable en Master Drilling Hole Ajoyani (2023).

Tabla 5

Estabilidad y ética contable

Estabilidad	Ética contable						Total	
	A veces		Casi siempre		Siempre		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Nunca	0	0.00%	0	0.00%	1	3.33%	1	3.33%
A veces	0	0.00%	1	3.33%	0	0.00%	1	3.33%
Casi siempre	2	6.67%	9	30.00%	7	23.33%	8	60.00%
Siempre	1	3.33%	3	10.00%	6	20.00%	1	33.33%
Total	3	10.00%	13	43.33%	1	46.67%	3	100.00%

Prueba Chi cuadrado X = 10.30

p = 0.002

Correlación de Spearman = 0.635

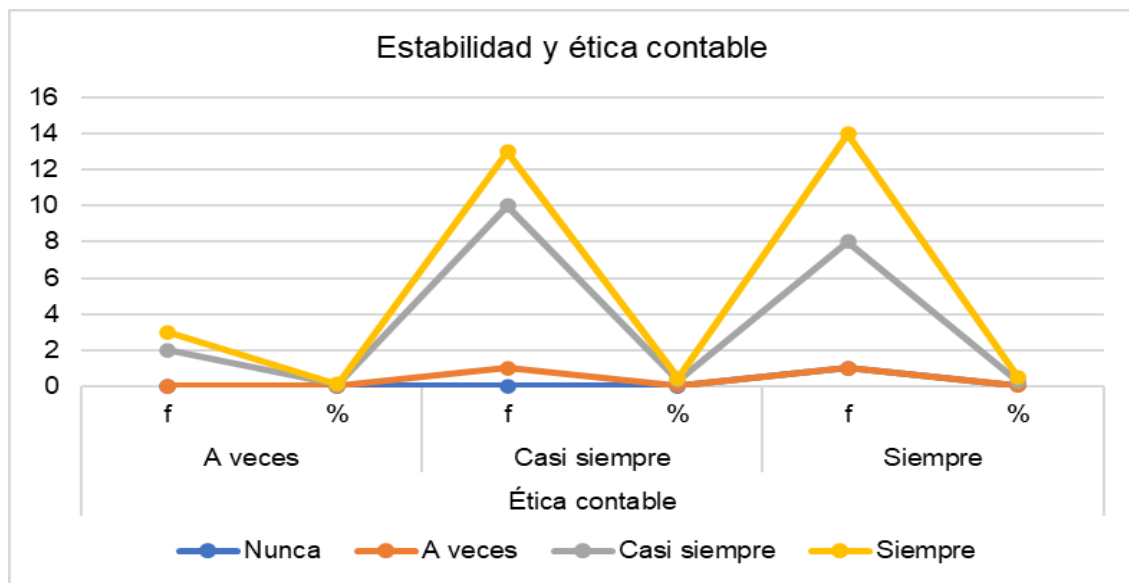
p = 0.002

Nota: Elaboración propia

Asimismo, la correlación de Spearman ($\rho = 0.635$, $p = 0.002$) indica una correlación positiva moderada entre la estabilidad y la ética contable. Este hallazgo indica que, conforme aumenta la estabilidad en el ambiente de trabajo, también se eleva la posibilidad de que los trabajadores mantengan elevados estándares éticos en sus prácticas de contabilidad.

Figura 5

Estabilidad y ética contable



Nota: Elaboración propia

Dada la importancia de estos hallazgos, se recomienda a la empresa Master Drilling Hole Ajoyani que implemente políticas y estrategias que promuevan la estabilidad dentro de la organización. Esto podría abarcar la generación de un entorno laboral seguro y previsto, junto con programas de crecimiento profesional que potencien la seguridad en el trabajo y el bienestar de los trabajadores. Al garantizar un ambiente estable, la empresa no solo incrementará el ánimo y la satisfacción de sus trabajadores, sino que también promoverá una conducta ética más uniforme en sus operaciones de contabilidad.

Para concluir, la estabilidad en el ambiente laboral desempeña un rol esencial en el fomento de la ética en la contabilidad. Al adoptar medidas para aumentar la estabilidad entre sus empleados, la empresa Master Drilling Hole Ajoyani puede garantizar que sus prácticas contables se mantengan dentro de los más altos estándares éticos, contribuyendo así a la integridad y sostenibilidad de la empresa a largo plazo.



4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El análisis sobre el efecto de la cultura organizacional en la ética contable de Master Drilling Hole Ajoyani (2023) aporta evidencia convincente que respalda la hipótesis alternativa: la cultura corporativa ejerce un efecto significativo en las conductas éticas vinculadas a la contabilidad. La prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 7.40$; $p = 0.001$) y la correlación de Spearman ($\rho = 0.631$; $p = 0.001$) confirman que una cultura bien consolidada se asocia con niveles elevados de comportamiento ético entre los empleados. Este resultado subraya la necesidad de fortalecer la cultura interna como estrategia clave para potenciar la ética contable y asegurar la sostenibilidad empresarial a largo plazo.

Por otra parte, la relación entre innovación, aceptación de riesgos y ética contable —reflejada en $\rho = 0.703$ ($p = 0.011$)—pone de relieve la importancia de adoptar un enfoque proactivo en estos ámbitos. La fuerte correlación hallada indica que integrar la innovación y la gestión de riesgos en la estrategia organizacional se vincula con la implantación de estándares éticos más altos en las prácticas contables. Este hallazgo coincide con estudios previos (por ejemplo, Taboada, 2010) que señalan el papel de la cultura organizacional como marco que refuerza el comportamiento ético.

Asimismo, la asociación entre orientación a resultados y ética contable, verificada mediante $\chi^2 = 9.60$ ($p = 0.032$), sugiere que un firme énfasis en los resultados contribuye a mantener altos niveles de ética profesional. Este resultado guarda coherencia con la investigación de Roca (2012), que evidenció la influencia de la comunicación interna y la cultura organizacional; en el terreno contable, la orientación a resultados parece desempeñar una función equivalente como promotora de conductas éticas.



Por último, la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 10.30$; $p = 0.002$) demuestra que la estabilidad del entorno laboral ejerce una influencia significativa sobre la ética contable, reforzando la idea de qué condiciones laborales consistentes favorecen la adherencia a principios éticos dentro de la organización. Este resultado refuerza la importancia de un entorno de trabajo estable para la promoción de prácticas éticas, alineándose con los hallazgos de Taboada (2010) que sugieren que la cultura organizacional facilita la adopción de comportamientos éticos. Implementar medidas que aumenten la estabilidad laboral puede ser crucial para asegurar el cumplimiento de altos estándares éticos y fortalecer la integridad y sostenibilidad de la empresa a largo plazo.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se corrobora que la cultura organizacional tiene influencia en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023, tal como la hipótesis alternativa propone. El estudio estadístico, que muestra un valor de Chi cuadrado de $X^2 = 7.40$ y una correlación de Spearman de 0.631 (ambos con un valor p de 0.001), evidencia que una cultura organizacional positiva y adecuadamente implementada está vinculada con un incremento en el comportamiento ético de los trabajadores. Este descubrimiento subraya la relevancia de invertir en una cultura corporativa firme como un elemento crucial no solo para potenciar la ética en la contabilidad.

SEGUNDA: El fuerte vínculo entre la innovación, la aceptación de riesgos y la ética en la contabilidad, manifestado en un coeficiente de Spearman de 0.703 ($p = 0.011$), evidencia que una actitud proactiva en estos campos está íntimamente relacionada con el sostenimiento de elevados estándares éticos en las prácticas contables de la organización. Esto resalta la relevancia de incorporar la innovación y la administración de riesgos en la estrategia de la organización para robustecer la ética contable y generar un ambiente laboral más activo y acorde con los valores profesionales esperados en el sector.

TERCERA: La prueba de Chi cuadrado ($\chi^2 = 9.60$, $p = 0.032$) confirma que existe una relación significativa entre la orientación hacia los resultados y la ética contable en la empresa Master Drilling Hole



Ajoyani – 2023, permitiendo rechazar la hipótesis nula. En conclusión, la orientación hacia los resultados no solo es esencial para alcanzar los objetivos corporativos, sino que también contribuye positivamente a mantener altos estándares éticos en la empresa. Implementar estrategias que fortalezcan esta orientación, sin comprometer la ética, permitirá a la empresa continuar siendo competitiva mientras asegura prácticas contables responsables.

CUARTA: La prueba de Chi cuadrado ($\chi^2 = 10.30$, $p = 0.002$) demuestra que la relación entre la estabilidad y la ética contable es altamente significativa, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar que la estabilidad influye significativamente en la ética contable en la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023. En conclusión, la estabilidad en el entorno laboral es fundamental para promover prácticas contables éticas. Al implementar medidas que incrementen la estabilidad de los empleados, la empresa puede asegurar que se mantengan altos estándares éticos, fortaleciendo así su integridad y sostenibilidad a largo plazo.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la luz de la confirmación de la hipótesis alterna, se recomienda que la empresa Master Drilling Hole Ajoyani continúe fortaleciendo su cultura organizacional. Se sugieren varias estrategias para lograr esto: implementar programas de formación continua que enfatizen los valores éticos, promover un entorno laboral que reconozca y recompense comportamientos éticos, promover una comunicación franca y clara que incorpore de manera activa a los trabajadores en la cultura de la entidad. Estas medidas ayudarán a preservar y potencialmente incrementar los niveles de ética en la empresa.

SEGUNDA: Se aconseja a la empresa Master Drilling Hole Ajoyani promover una cultura de innovación y aceptación de riesgos en su personal, dado que este método no solo incrementa la habilidad de la empresa para adaptarse y competir, sino que también fomenta un ambiente donde la ética contable es sólida. Esto podría lograrse mediante la implementación de programas de capacitación que enfatizen la importancia de la innovación y el manejo responsable del riesgo, así como la inclusión de estas competencias en las evaluaciones de desempeño y promociones internas.

TERCERA: Es recomendable que la empresa Master Drilling Hole Ajoyani fomente una orientación hacia los resultados entre sus empleados, especialmente dentro del contexto de la ética contable. Para ello, la empresa podría desarrollar programas de incentivos que recompensen no solo el logro de resultados, sino también la



manera en que estos se obtienen, asegurando que las prácticas éticas sean un componente central del éxito organizacional. Además, la evaluación continua y el feedback en relación con la orientación a resultados y las prácticas éticas pueden fortalecer esta relación positiva.

CUARTA: Se recomienda a la empresa Master Drilling Hole Ajoyani que implemente políticas y estrategias que promuevan la estabilidad dentro de la organización. Esto podría implicar la generación de un entorno laboral seguro y previsto, así como programas de crecimiento profesional que potencien la estabilidad en el trabajo y el bienestar de los trabajadores. Al garantizar un ambiente estable, la compañía no solo incrementará el ánimo y la satisfacción de sus trabajadores, sino que también promoverá una conducta ética más uniforme en sus operaciones de contabilidad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarracín, Y. (Noviembre de 2019). Saneamiento contable de las cuentas de recobros de la caja de compensación familiar de Arauca COMFIAR vigencia 2018. Arauca, Colombia: [Tesis de pre grado] Universidad Cooperativa de Colombia, <https://repository.ucc.edu.co/>.
- Alva, J. (2018). Contabilidad, paradigma de los conjuntos: Etimología, historia y perspectivas futuras. *Alternativa financiera*, 9(1), 1-17.
- Brunet, L. (2019). El Clima de Trabajo en las Organizaciones, Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias. México: Trillas.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. John Wiley & Sons.
- Cifuentes, L., Endara, I., Reyes, P., & Rivas, L. (2018). Manejo Contable en la empresa. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 178-187.
- Cújar V., Ramos P., Hernández R. y López P. (2022). Cultura organizacional: evolución en la medición.
- Denison, D. R. (1990). Corporate culture and organizational effectiveness. John Wiley & Sons.
- Duska, R. F., Duska, B. S., & Kury, K. W. (2018). Accounting ethics. John Wiley & Sons.
- IFAC. (2018). Handbook of the International Code of Ethics for Professional Accountants. International Federation of Accountants.
- Elizalde, L. (2019). Los estados financieros y las políticas contables. 593 Digital Publisher CEIT, 4(5-1), 217-226.



- Godoy (2013). La cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los servidores administrativos de la universidad nacional "San Luis Gonzaga" de Ica.
- Hernández-Gil, Figueroa-Ramírez, & Correa-Corrales. (2018). La influencia de la contabilidad creativa en la ética profesional del contador público. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2027-83062019000200053&script=sci_arttext
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación sexta edición. D.F. México. México. Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. European journal of innovation management.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. Academy of management review, 20(3), 709-734.
- Moscoso Serrano, M. X., & Carrasco Agredo, O. A. (2022). La ética contable en escenarios globalizados en los últimos cinco años. Revisión Teórica. Universidad del Azuay. Recuperado de <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11712>
- Robbins, P. (2019). Comportamiento Organizacional. México: Ed. Prentice Hall.
- Roca, S. (2021). Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho.



Salmón, O. (2020). Cultura organizacional y su influencia en la cultura de la lectura, en la institución educativa Virgen Milagrosa administrada por religiosos, en Quito Ecuador.

Schein, E. H. (2017). Organizational culture and leadership. John Wiley & Sons.

Taboada, M. (2020). Cultura organizacional y el desempeño docente de instituciones educativas pertenecientes a Fe y Alegría, Universidad Federico Villarreal.

Valcárcel, D. (2019). Cultura organizacional y clima laboral en escuelas básica de Santiago de Chile.



ANEXOS



ANEXO 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ÉTICA CONTABLE DE LA EMPRESA MASTER DRILLING HOLE AJOYANI - 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general: ¿Como es la influencia de la cultura organizacional en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la influencia de la innovación y aceptación de riesgos en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023? ¿Cuál es la influencia de la orientación hacia los resultados en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023? ¿Como influye la estabilidad en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia de la cultura organizacional en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023</p> <p>Objetivos específicos: Verificar la influencia de la innovación y aceptación de riesgos en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023 Determinar la influencia de la orientación hacia los resultados en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023 Definir la influencia de la estabilidad en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023</p>	<p>Hipótesis general: La cultura organizacional influye en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023</p> <p>Hipótesis específicas: La innovación y aceptación de riesgos tiene influencia en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023 La orientación hacia los resultados evidencia influencia en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023 La estabilidad influye en la ética contable de la empresa Master Drilling Hole Ajoyani – 2023</p>	<p>Variable dependiente Cultura organizacional</p> <p>Variable independiente Ética contable</p>	<p>Diseño No experimental Cuantitativo Tipo Aplicada Nivel Explicativo Correlacional Métodos Deductivo Población Empresa master drilling hole Ajoyani Muestra 30 trabajadores de la empresa master drilling hole Ajoyani Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario Contraste de la Hipótesis Chi cuadrado</p>

Nota: Elaboración propia.



ANEXO 2 - CUESTIONARIO

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ÉTICA CONTABLE DE LA EMPRESA MASTER DRILLING HOLE AJOYANI – 2023

ENCUESTA PARA LOS TRABAJADORES

Instrucciones

A continuación, le planteamos un conjunto de preguntas las cuales debe responder con sinceridad. Agradecemos su colaboración y participación:

CUESTIONARIO

1. ¿usted considera que en la Empresa Master Drilling Hole Ajoyani los gerentes vigilan el cumplimiento de las reglas y normas?

Nunca () A veces Casi siempre () Siempre ()

2. ¿usted considera que acepta con responsabilidad las labores designadas de la Empresa Master Drilling Hole Ajoyani?

Nunca () A veces () Casi siempre Siempre ()

3. ¿usted considera que en la Empresa Master Drilling Hole Ajoyani existe lealtad, compromiso, socialización por parte de sus colaboradores?

Nunca () A veces Casi siempre () Siempre ()

4. ¿usted considera que en la Empresa Master Drilling Hole Ajoyani se práctica el trabajo en equipo?

Nunca () A veces () Casi siempre Siempre ()

5. ¿usted considera que en la Empresa Master Drilling Hole Ajoyani existe compromiso con la experiencia y la innovación por parte de los colaboradores?

Nunca () A veces () Casi siempre Siempre ()

6. ¿usted considera que asume riesgos en su puesto de trabajo de la Empresa Master Drilling Hole Ajoyani?

Nunca () A veces Casi siempre () Siempre ()

7. ¿usted considera que en la Empresa Master Drilling Hole Ajoyani los objetivos están orientados hacia el crecimiento de las ventas, rentabilidad y participación en el mercado?

Nunca () A veces () Casi siempre Siempre ()



8. ¿usted considera que los colaboradores son remunerados de acuerdo a su desempeño en la Empresa Master Drilling Hole Ajoyani?

Nunca () A veces (x) Casi siempre () Siempre ()

9. ¿usted considera que en la Empresa Master Drilling Hole Ajoyani los valores centrales se sostienen con intensidad y se comparten ampliamente por parte de la administración?

Nunca () A veces () Casi siempre (x) Siempre ()

10. ¿usted considera que los colaboradores desperdician su tiempo y no saben por dónde empezar a realizar sus actividades en la Empresa Master Drilling Hole Ajoyani?

Nunca (x) A veces () Casi siempre () Siempre ()

11. ¿usted considera que existen patrones de comportamiento que incluyen guías con respecto a la manera de hacer las cosas en la Empresa Master Drilling Hole Ajoyani?

Nunca () A veces () Casi siempre (x) Siempre ()

12. ¿usted considera que la comunicación es necesaria para el bienestar psicológico de los trabajadores en la Empresa Master Drilling Hole Ajoyani?

Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre (x)

13. ¿usted considera que manteniendo relaciones interpersonales con sus compañeros mejorara su calidad de vida en la Empresa Master Drilling Hole Ajoyani?

Nunca () A veces (x) Casi siempre () Siempre ()

14. ¿usted considera que en la empresa Empresa Master Drilling Hole Ajoyani se evidencia un comportamiento adecuado entre los trabajadores?

Nunca () A veces () Casi siempre (x) Siempre ()

15. ¿usted considera que en la Empresa Master Drilling Hole Ajoyani muestra un comportamiento adecuado en el grupo laboral?

Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre (x)

16. ¿usted considera que cumple en el tiempo adecuado las responsabilidades ordenadas en la Empresa Master Drilling Hole Ajoyani?

Nunca () A veces () Casi siempre () Siempre (x)

17. ¿usted considera que existe una igualdad de trato con todos sus trabajadores en la Empresa Master Drilling Hole Ajoyani?

Nunca () A veces () Casi siempre (x) Siempre ()

GRACIAS



ANEXO 3 - REGISTRO DE DATOS

Sujetos	Variables																
	Cultura organizacional y ética contable																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	1	1	4	3	4	3	3	4	4	2	4	1	3	3	4	4	1
2	2	4	1	4	2	4	4	3	4	4	1	1	2	3	2	3	2
3	1	1	2	2	2	1	4	1	1	1	3	2	4	3	4	3	4
4	4	3	2	4	1	3	2	3	3	1	1	4	2	4	4	1	3
5	1	3	3	4	4	1	3	4	4	3	4	2	1	2	4	1	2
6	1	1	3	1	1	2	2	4	2	2	1	4	4	4	2	2	1
7	1	3	1	1	1	3	1	4	1	2	3	1	2	4	2	2	2
8	3	3	3	1	1	2	4	3	3	2	3	1	3	1	4	3	3
9	1	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	4	2	2	1	1	2
10	3	1	4	3	4	3	3	2	4	1	4	3	3	1	1	2	4
11	1	3	4	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4
12	2	3	4	2	1	4	3	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2
13	3	2	1	1	1	1	4	4	2	4	3	4	1	3	1	4	2
14	4	3	1	1	4	2	1	2	3	2	4	4	4	1	2	4	4
15	2	3	4	4	3	3	2	3	1	1	2	1	1	3	4	4	2
16	2	3	3	1	1	4	4	4	4	1	4	2	4	2	1	4	3
17	3	3	2	3	1	2	3	3	2	1	1	4	4	3	2	1	1
18	2	4	1	4	3	2	2	4	4	3	2	4	3	1	3	1	1
19	4	2	2	4	4	2	4	1	4	3	4	1	1	2	2	1	4
20	3	2	2	1	4	1	1	3	2	2	4	2	3	4	3	1	4
21	2	2	3	2	2	4	2	1	3	1	1	3	1	3	3	1	4
22	1	1	1	3	1	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	1
23	1	1	1	3	2	1	3	2	1	4	2	1	3	3	4	3	4
24	4	4	1	2	3	4	1	3	4	4	4	4	1	4	2	1	2
25	3	1	2	3	4	3	1	1	3	1	4	1	2	3	3	4	3
26	4	1	3	3	4	1	3	3	1	3	4	2	3	2	1	1	2
27	1	1	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3
28	2	2	4	1	1	3	3	1	3	3	4	3	2	3	2	2	2
29	3	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	4	3	4	1	4	2
30	3	3	2	2	1	3	2	1	4	2	1	2	4	3	2	1	1

Nota: Elaboración propia.



Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

- 1. Apellidos y Nombres: CPCC ONOFRE MAHANI NHELIO NATALIO
- 2. Cargo e institución donde labora: jefe de OPROSER - UANCV
- 3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta
- 4. Autor del instrumento: Yuli Sully Calaña

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local				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 la mejora de las unidades de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

Comprobado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Lugar y fecha: Juliaca, 17 de abril del 2024

.....

Firma del experto

DNI N°: Cel.: 01328058
981-696689.



Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

- 1. Apellidos y Nombres: MAMANI MAMANI JESUS
- 2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UNIVERSITARIO
- 3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA
- 4. Autor del instrumento: YULI SUTTY CAUSINA

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				80%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					
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 la mejora de las unidades de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

Aprobado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Lugar y fecha: Juliaca, 17 de abril del 2024



.....
Firma del experto
 DNI N°: Cel.: 985858536



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV



Formato digital [X]

Fecha de entrega: 02/07/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: YULI SUTTY CALSINA

Dirección: Av. Inambari N° 517 - Ajoyani

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70389733

Teléfono: 935048046 email: yulysutty99@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Escuela Profesional o Mención: CONTABILIDAD

Título o Grado Académico a optar: CONTADOR PÚBLICO

Asesor: Dra. BERTHA BEJAR PARRA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ÉTICA CONTABLE DE LA EMPRESA MASTER DRILLING HOLE AJYANI - 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Cultura organizacional, ética contable e innovación.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

1

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: **ECONOMÍA SECTORIAL - P15**

Firma de Autor



huella digital

02 de julio del 2025

Fecha