

Artículo Científico

# Análisis de la influencia de la cultura organizacional en la ética contable

## *Analysis of the influence of organizational culture on accounting ethics*



Núñez-Liberio, Rosa Verónica <sup>1</sup>



[rosa.nunez@utelvt.edu.ec](mailto:rosa.nunez@utelvt.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0002-0326-3266>



Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, Ecuador, Santo Domingo.

Autor de correspondencia <sup>1</sup>



DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/rcym/v2/n2/41>

**Resumen:** El presente estudio examina críticamente la influencia de la cultura organizacional sobre la ética contable mediante una revisión bibliográfica sistemática de investigaciones empíricas y teóricas publicadas en las últimas dos décadas. La metodología se basó en la selección rigurosa de literatura indexada en bases de datos de alta calidad, la identificación de categorías temáticas y el análisis comparativo de hallazgos. Los resultados destacan que el predominio de objetivos financieros por encima de valores éticos constituye un factor decisivo que propicia la racionalización de prácticas indebidas, la manipulación contable y la omisión deliberada de información relevante. Asimismo, se identificó que la coherencia entre los valores declarados y las prácticas reales, el liderazgo ético visible, y la existencia de políticas claras y programas de formación continua son elementos determinantes para fortalecer la responsabilidad profesional y fomentar la denuncia de irregularidades. El estudio concluye que la cultura organizacional opera como un componente estructural que condiciona de manera significativa la calidad moral de las decisiones contables. La articulación sinérgica de liderazgo coherente, normas explícitas y educación ética se propone como una estrategia integral indispensable para consolidar entornos de transparencia que refuercen la confianza pública y garanticen la sostenibilidad de la práctica contable.

**Palabras clave:** cultura organizacional; ética contable; liderazgo ético; denuncia de irregularidades; transparencia.



Check for updates

**Received:** 17/Abr/2024  
**Accepted:** 30/Abr/2024  
**Published:** 26/May/2024

**Cita:** Núñez-Liberio, R. V. (2024). Análisis de la influencia de la cultura organizacional en la ética contable. *Revista Científica Ciencia Y Método*, 2(2), 27-39. <https://doi.org/10.55813/gaea/rcym/v2/n2/41>

Revista Científica Ciencia y Método (RCyM)  
<https://revistacym.com>  
[revistacym@editorialgrupo-aea.com](mailto:revistacym@editorialgrupo-aea.com)  
[info@editorialgrupo-aea.com](mailto:info@editorialgrupo-aea.com)

© 2024. Este artículo es un documento de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional**.



**Abstract:**

This study critically examines the influence of organizational culture on accounting ethics through a systematic literature review of empirical and theoretical research published in the last two decades. The methodology was based on the rigorous selection of literature indexed in high quality databases, the identification of thematic categories and the comparative analysis of findings. The results highlight that the predominance of financial objectives over ethical values is a decisive factor that favors the rationalization of improper practices, accounting manipulation and the deliberate omission of relevant information. It was also identified that consistency between stated values and actual practices, visible ethical leadership, and the existence of clear policies and continuous training programs are decisive elements in strengthening professional responsibility and encouraging whistleblowing. The study concludes that organizational culture operates as a structural component that significantly conditions the moral quality of accounting decisions. The synergistic articulation of coherent leadership, explicit norms and ethics education is proposed as an indispensable integral strategy to consolidate environments of transparency that reinforce public trust and guarantee the sustainability of accounting practice.

**Keywords:** organizational culture; accounting ethics; ethical leadership; whistleblowing; transparency.

## 1. Introducción

La cultura organizacional representa un conjunto complejo de valores, creencias, normas y prácticas que definen el comportamiento colectivo dentro de las entidades, influyendo de manera significativa en la toma de decisiones, los procesos de control interno y las pautas de desempeño profesional. En el ámbito contable, esta dimensión cultural puede erigirse como un factor determinante en la configuración de prácticas éticas o, en su defecto, en la permisividad de conductas que comprometen la transparencia y la integridad financiera (Sweeney & Costello, 2009). Sin embargo, persiste un vacío relevante en la comprensión integral de la forma en que la cultura organizacional condiciona el juicio moral y la actuación ética de los profesionales contables, especialmente en contextos donde las presiones institucionales y la racionalización de prácticas cuestionables configuran escenarios proclives a la transgresión normativa (Valentine & Fleischman, 2008).

El problema fundamental radica en la dificultad de establecer una correlación clara entre los atributos de la cultura organizacional y las manifestaciones concretas de la ética contable, dado que esta interacción se ve mediada por factores interpersonales, regulatorios y contextuales que pueden atenuar o exacerbar su influencia (Kaptein, 2011). Estudios recientes advierten que, en ambientes corporativos caracterizados por valores excesivamente orientados a resultados financieros, se genera una presión

significativa que tiende a relegar la observancia ética en favor del cumplimiento de metas económicas, propiciando prácticas de manipulación contable o reportes financieros engañosos (Sweeney, Arnold, & Pierce, 2010). La relevancia de este problema se intensifica a la luz de casos recientes de fraudes contables de alto impacto, los cuales han puesto de manifiesto la fragilidad de los controles internos cuando la cultura organizacional no promueve la integridad como eje rector (Bailey, Scott, & Thoma, 2010).

Diversos factores contribuyen a la complejidad de este fenómeno. Por un lado, las creencias compartidas sobre la tolerancia a la ambigüedad y la percepción de la autoridad jerárquica condicionan la disposición de los profesionales contables para denunciar irregularidades (Treviño, Weaver, & Reynolds, 2006). Por otro, la falta de alineación entre los valores declarados y los comportamientos observados en los niveles directivos produce un entorno de disonancia ética que incrementa la probabilidad de desviaciones (Huhtala, Kangas, Lämsä, & Feldt, 2013). Asimismo, la presión del tiempo, la ambigüedad normativa y las recompensas asociadas al desempeño financiero se convierten en factores de riesgo que pueden erosionar la responsabilidad ética individual y colectiva (Valentine & Godkin, 2019). En consecuencia, la cultura organizacional no solo actúa como un referente simbólico, sino como un determinante práctico de la actuación profesional.

Justificar la pertinencia de esta investigación resulta necesario ante la creciente demanda social y regulatoria de transparencia, responsabilidad y sostenibilidad en la gestión financiera de las organizaciones. Comprender de manera sistemática cómo los elementos culturales se articulan con los juicios éticos de los contadores constituye una contribución relevante tanto para la teoría organizacional como para la práctica contable, al ofrecer pautas que favorezcan la construcción de entornos que minimicen las conductas no éticas (Martinov-Bennie & Mladenovic, 2015). Además, la viabilidad de este análisis se sustenta en la existencia de un corpus creciente de investigaciones empíricas y teóricas que permiten realizar una revisión bibliográfica rigurosa y comparativa, integrando hallazgos procedentes de contextos diversos para identificar patrones, coincidencias y tensiones conceptuales (Cohen, Ding, Lesage, & Stolowy, 2017).

El presente estudio tiene como objetivo examinar de manera crítica y sistemática la influencia de la cultura organizacional sobre las prácticas éticas en el ejercicio contable, identificando los principales factores culturales que afectan la toma de decisiones éticas, así como sus implicaciones para la transparencia y la confianza pública. Este análisis de revisión bibliográfica se orienta a sintetizar la evidencia disponible y a proponer líneas de acción que contribuyan al fortalecimiento de una cultura corporativa que favorezca el comportamiento ético y la rendición de cuentas. Al abordar esta problemática, se pretende ofrecer una base conceptual sólida que permita a los responsables de las políticas corporativas y a los organismos reguladores diseñar intervenciones efectivas que promuevan la integridad profesional en el ámbito contable.

## 2. Materiales y métodos

La metodología empleada en este artículo responde a un enfoque explorativo de revisión bibliográfica orientado a la identificación, sistematización y análisis crítico de la literatura científica relacionada con la influencia de la cultura organizacional en la ética contable. Para este propósito, se definieron criterios de inclusión y exclusión que permitieron delimitar de manera rigurosa las fuentes documentales. Se priorizaron estudios empíricos y teóricos publicados en revistas académicas indexadas en bases de datos de alta calidad, como Scopus y Web of Science, con el objetivo de garantizar la validez y la relevancia de los hallazgos incorporados al análisis.

La búsqueda bibliográfica se efectuó mediante el empleo de palabras clave combinadas con operadores booleanos, tales como “organizational culture”, “ethical accounting practices”, “accounting ethics” y “corporate ethical climate”. Este proceso se desarrolló durante un periodo comprendido entre enero y junio del año 2025, y contempló la recuperación de artículos publicados en los últimos veinte años, a fin de integrar perspectivas actuales y tendencias emergentes sobre la temática. Posteriormente, se realizó un proceso de cribado que incluyó la lectura de títulos, resúmenes e introducciones para evaluar la pertinencia de cada documento en relación con el objetivo del estudio.

Los artículos seleccionados fueron sometidos a una lectura exhaustiva con el propósito de extraer categorías temáticas recurrentes, identificar convergencias y divergencias conceptuales, y destacar los factores clave que median la relación entre cultura organizacional y comportamiento ético en el ámbito contable. La información se organizó en matrices de análisis que facilitaron la comparación de los enfoques metodológicos y los principales resultados reportados por los diferentes autores. Asimismo, se elaboraron síntesis narrativas de los hallazgos con el fin de ofrecer una interpretación comprensiva que diera cuenta de la diversidad de aproximaciones y perspectivas teóricas identificadas en el corpus documental.

La revisión bibliográfica se complementó con el análisis crítico de los marcos normativos y las recomendaciones internacionales en materia de ética profesional contable, para contextualizar los hallazgos y proponer reflexiones que contribuyan al fortalecimiento de una cultura organizacional orientada a la transparencia y la integridad. Este procedimiento metodológico permitió consolidar una base conceptual sólida y actualizada, orientada a sustentar la discusión y las conclusiones del estudio, garantizando un abordaje riguroso y sistemático de la problemática objeto de investigación.

### 3. Resultados

#### 3.1. Factores culturales clave

##### 3.1.1. Predominio de objetivos financieros sobre valores éticos

Uno de los factores culturales más recurrentemente documentados en la literatura especializada es la prevalencia de los objetivos financieros por encima de las consideraciones éticas. Este predominio responde a la configuración de culturas organizacionales que definen la eficacia y el éxito exclusivamente en términos de desempeño económico, relegando la observancia de valores como la integridad, la transparencia y la responsabilidad profesional a un plano secundario o meramente declarativo. Sweeney, Arnold y Pierce (2010) sostienen que la presión constante por cumplir metas financieras puede conducir a una racionalización de prácticas contables que, aunque legalmente ambiguas, se alejan de los estándares éticos fundamentales. La normalización de estos comportamientos genera un efecto cascada que se manifiesta tanto en la dirección como en los niveles operativos de la organización.

En este sentido, Kaptein (2011) advierte que cuando el éxito se mide casi exclusivamente por resultados financieros cuantificables, los controles formales y los códigos de conducta se ven desplazados por incentivos que promueven el logro de objetivos económicos, incluso a costa de prácticas éticamente cuestionables. Este fenómeno, conocido como *goal fixation*, limita la capacidad de los profesionales contables para emitir juicios independientes, pues la presión ejercida sobre el desempeño puede derivar en decisiones sesgadas, orientadas únicamente a satisfacer las expectativas de la alta dirección y de los accionistas (Treviño, Weaver, & Reynolds, 2006).

Diversos estudios coinciden en que el énfasis desproporcionado en los indicadores financieros incrementa la probabilidad de ocurrencia de fraudes contables, manipulación de estados financieros y omisión intencional de información clave que afecta a los grupos de interés (Cohen, Ding, Lesage, & Stolowy, 2017). Esta realidad fue particularmente visible en casos emblemáticos de colapsos corporativos, como Enron y WorldCom, que evidenciaron cómo una cultura corporativa centrada en la rentabilidad sin contrapesos éticos suficientes puede erosionar la confianza pública y la estabilidad económica.

Por otra parte, la orientación a resultados estrictamente financieros propicia un entorno de competencia interna y presión temporal que exacerba la percepción de riesgo asociado a la denuncia de irregularidades. La evidencia empírica sugiere que cuando los profesionales contables perciben que el incumplimiento de objetivos económicos puede derivar en sanciones o pérdida de prestigio profesional, se reduce su disposición a actuar conforme a principios éticos y aumenta la probabilidad de incurrir en omisiones deliberadas (Valentine & Godkin, 2019). Este hallazgo es consistente con los modelos de comportamiento ético que sitúan la presión contextual

como uno de los predictores más relevantes de la transgresión moral (Treviño et al., 2006).

En síntesis, el predominio de los objetivos financieros sobre los valores éticos no constituye un factor aislado, sino que opera como un elemento sistémico que afecta la percepción individual y colectiva de lo que resulta aceptable en la práctica contable, y cuya incidencia puede verse potenciada cuando la organización carece de mecanismos de contrapeso cultural y supervisión efectiva (Sweeney & Costello, 2009).

### **3.1.2. Coherencia entre valores declarados y prácticas reales**

El segundo factor cultural clave identificado corresponde a la coherencia entre los valores que la organización declara públicamente y las prácticas que se ejercen cotidianamente. Esta congruencia constituye un indicador crítico de autenticidad cultural y un determinante esencial del comportamiento ético. Huhtala, Kangas, Lämsä y Feldt (2013) señalan que cuando los valores éticos proclamados en los documentos institucionales se traducen en acciones consistentes y visibles por parte de la dirección, se refuerza un entorno de confianza que legitima la toma de decisiones basadas en principios de integridad.

Por el contrario, la discrepancia sistemática entre el discurso y la práctica genera un clima de cinismo organizacional que socava la credibilidad de los códigos de ética y debilita la motivación individual para actuar con rectitud. Esta disonancia ética puede derivar en la interiorización de un mensaje implícito según el cual la ética representa un recurso retórico más que un compromiso real, lo que incrementa la tolerancia frente a conductas desviadas (Valentine & Fleischman, 2008). Martinov-Bennie y Mladenovic (2015) destacan que los profesionales contables tienden a modelar su comportamiento en función de los ejemplos observados en los niveles jerárquicos superiores, por lo que la falta de coherencia entre valores y prácticas fomenta la percepción de que las desviaciones son toleradas o incluso recompensadas.

Un aspecto relevante de esta coherencia es la alineación entre los sistemas de reconocimiento y las prácticas éticas. Cuando los ascensos y las gratificaciones están ligados únicamente al rendimiento financiero, sin considerar la calidad moral de las decisiones, se debilita la internalización de los valores organizacionales. Kaptein (2011) subraya que la credibilidad de las políticas éticas depende en gran medida de su capacidad para materializarse en procedimientos claros y consecuencias consistentes ante las infracciones.

Por otra parte, la literatura sobre liderazgo ético resalta que los directivos que actúan conforme a los valores declarados contribuyen a crear un clima ético percibido como legítimo, que refuerza la confianza y facilita la denuncia de irregularidades (Huhtala et al., 2013). En este sentido, la congruencia valorativa funciona como un catalizador de la cultura de la transparencia y de la rendición de cuentas, elementos indispensables en la labor contable.

Así, la coherencia entre valores y prácticas no solo incide en el plano simbólico, sino que ejerce un efecto directo en la toma de decisiones contables, al reducir la ambigüedad moral y al proveer un marco referencial claro que orienta la conducta profesional. Este aspecto resulta particularmente relevante en contextos organizacionales de alta presión, donde la existencia de referentes éticos claros puede amortiguar la influencia de incentivos perversos asociados al logro financiero (Sweeney et al., 2010).

En conclusión, la congruencia entre los valores proclamados y las prácticas reales constituye un pilar fundamental para sostener una cultura organizacional que promueva la ética contable. Su ausencia configura un escenario propicio para el desarrollo de prácticas informales de permisividad, que terminan erosionando la confianza de los usuarios de la información financiera y afectando la legitimidad institucional.

## **3.2. Impacto en la toma de decisiones éticas**

### **3.2.1. Apoyo ético de la dirección fomenta denuncias de irregularidades**

El papel del liderazgo ético en la conformación de entornos organizacionales que favorezcan la denuncia de irregularidades representa una dimensión medular en la comprensión de la toma de decisiones contables. La investigación sobre comportamiento organizacional ha puesto de relieve que el liderazgo ético no es simplemente una cualidad deseable, sino un factor determinante que actúa como catalizador del compromiso moral y la confianza psicológica entre los empleados (Treviño, Weaver, & Reynolds, 2006). La percepción de apoyo explícito de la alta dirección se traduce en la disposición de los profesionales contables a informar sobre prácticas indebidas sin experimentar temor a represalias ni estigmatización social.

Kaptein (2011) identifica que el respaldo de los directivos se materializa en diversas acciones concretas: la existencia de canales de denuncia accesibles y confidenciales, la comunicación recurrente de expectativas éticas y la demostración de consecuencias tangibles para quienes incurren en conductas contrarias a la normativa. Cuando estas prácticas se consolidan de forma consistente, se refuerza la percepción de un entorno justo y legítimo, que valida la conducta de denuncia como parte de la responsabilidad profesional y no como un acto de deslealtad.

Miceli, Near y Dworkin (2008) enfatizan que el factor más influyente para que un individuo decida reportar irregularidades es la convicción de que su información será tomada en serio y que recibirá un respaldo organizacional frente a cualquier forma de retaliación. Este respaldo no solo tiene implicaciones prácticas sino también simbólicas, pues fortalece la confianza colectiva en la integridad de la organización y alimenta la percepción de que los valores éticos forman parte de la identidad institucional (Posligua-Chichanda et al., 2025).

De igual forma, Huhtala, Kangas, Lämsä y Feldt (2013) introducen el concepto de *ethical role modeling*, según el cual la conducta visible de los líderes opera como un

referente moral que incide directamente en las creencias y actitudes de los colaboradores. Cuando la alta dirección actúa de forma coherente con los principios éticos y manifiesta tolerancia cero ante desviaciones, se consolidan expectativas compartidas que legitiman la denuncia de prácticas indebidas como un deber profesional ineludible. Este efecto es particularmente relevante en contextos de alta presión financiera, donde las demandas contradictorias pueden inducir a la omisión deliberada si no existe un clima de respaldo claro.

Por otra parte, Valentine y Godkin (2019) subrayan que la percepción de apoyo ético incrementa los niveles de compromiso afectivo con la organización, elemento que a su vez reduce la racionalización de conductas oportunistas. Este compromiso genera un sentido de responsabilidad moral que facilita la priorización de la integridad sobre otros incentivos, como la preservación de relaciones jerárquicas o la obtención de recompensas económicas.

En síntesis, la evidencia disponible sugiere que el liderazgo ético no puede considerarse un atributo accesorio, sino un componente estructural que configura las condiciones psicológicas y normativas bajo las cuales se toman decisiones de denuncia. La ausencia de respaldo claro multiplica la probabilidad de silencio organizacional, fenómeno que perpetúa la impunidad de conductas irregulares y deteriora la legitimidad institucional (Montenegro-Pérez et al., 2024).

### **3.2.2. Políticas claras y formación reducen la ambigüedad moral**

La ambigüedad moral, definida como la incertidumbre respecto a qué curso de acción es éticamente correcto en situaciones dilemáticas, constituye una de las causas más frecuentes de decisiones que comprometen la integridad contable. Este fenómeno se ve acentuado en entornos donde las políticas internas resultan imprecisas, contradictorias o inexistentes, generando márgenes de interpretación subjetiva que pueden ser utilizados para justificar prácticas inadecuadas (Treviño et al., 2006).

Kaptein (2011) sostiene que la implementación de políticas explícitas y detalladas actúa como un mecanismo preventivo que limita la discrecionalidad y facilita la alineación de las decisiones con las expectativas normativas de la organización. Estas políticas deben contemplar no solo los principios generales de conducta, sino también orientaciones específicas para enfrentar situaciones de presión financiera, conflictos de interés y manejo de información sensible. La claridad normativa proporciona un marco de referencia que reduce la incertidumbre y otorga legitimidad a la actuación ética, incluso cuando existen incentivos contrapuestos.

La literatura especializada coincide en que los programas de formación ética constituyen un complemento indispensable de las políticas escritas. Martinov-Bennie y Mladenovic (2015) demuestran que la educación sistemática en ética contable incrementa la capacidad de los profesionales para identificar dilemas morales, analizar sus implicaciones y tomar decisiones congruentes con los valores de integridad y transparencia. Esta formación no se limita a la transmisión de contenidos técnicos,

sino que integra metodologías participativas que fortalecen el razonamiento moral y la autoconciencia ética.

Bailey, Scott y Thoma (2010) destacan que los programas basados en marcos cognitivo-evolutivos, como el enfoque neo-kohlbergiano, favorecen el desarrollo de competencias reflexivas que permiten evaluar críticamente la congruencia entre las expectativas organizacionales y los principios éticos universales. De esta manera, se dota al profesional contable de herramientas cognitivas que incrementan su autonomía moral frente a presiones contextuales.

Por otro lado, la claridad normativa y la formación continua contribuyen a disminuir la disonancia cognitiva entre los valores personales y los incentivos organizacionales. Valentine y Fleischman (2008) sostienen que este alineamiento refuerza el sentido de pertenencia e incrementa la disposición de los empleados a actuar de forma proactiva ante situaciones de riesgo ético. La combinación de políticas claras y educación sistemática no solo mitiga la ambigüedad moral, sino que fortalece la cultura de la transparencia como principio transversal que guía la práctica contable.

En un contexto global caracterizado por demandas crecientes de rendición de cuentas y escrutinio público, el establecimiento de lineamientos normativos precisos y la consolidación de programas de formación ética representan estrategias insustituibles para garantizar la confiabilidad de los procesos contables. Estas prácticas contribuyen a consolidar un entorno de confianza que favorece la toma de decisiones responsables, reduce la incidencia de desviaciones y refuerza la legitimidad institucional ante los diferentes grupos de interés (Sánchez-Caguana et al., 2024).

#### 4. Discusión

La evidencia recabada a partir de la revisión sistemática permite constatar que la cultura organizacional constituye un constructo determinante en la configuración de la ética contable, cuya incidencia se materializa tanto en el plano individual como en la dimensión colectiva de la toma de decisiones. Este hallazgo corrobora las aproximaciones teóricas que sitúan la cultura como un marco de referencia simbólico y normativo que moldea percepciones, expectativas y comportamientos en torno a la integridad profesional (Treviño, Weaver, & Reynolds, 2006). En particular, el predominio de los objetivos financieros por sobre los valores éticos se erige como un factor crítico que socava la capacidad de los profesionales contables para sostener criterios de transparencia ante presiones organizacionales. Esta orientación desproporcionada al logro económico ha sido señalada como un antecedente de prácticas de manipulación informativa y omisión deliberada de datos que lesionan la confianza pública y la legitimidad institucional (Cohen, Ding, Lesage, & Stolowy, 2017).

La literatura examinada evidencia que la presión por resultados, acompañada de estructuras de incentivos que privilegian exclusivamente el rendimiento financiero, opera como un estímulo contextual que reduce la eficacia de los controles internos y

normaliza conductas desviadas. Este fenómeno se corresponde con la noción de racionalización moral, en virtud de la cual los individuos construyen justificaciones que minimizan la gravedad de sus acciones o desplazan la responsabilidad a las expectativas de la organización (Sweeney, Arnold, & Pierce, 2010). En este sentido, la coexistencia de narrativas institucionales que exaltan la integridad con prácticas cotidianas centradas en el éxito económico configura un terreno fértil para la disonancia ética, manifestada en la incongruencia entre los valores declarados y los efectivamente observados en la gestión (Valentine & Fleischman, 2008).

De manera complementaria, los hallazgos ponen de relieve que la coherencia valorativa y la consistencia en el liderazgo ético desempeñan un papel fundamental para legitimar la denuncia de irregularidades y promover decisiones alineadas con principios de responsabilidad profesional. La percepción de apoyo ético por parte de la alta dirección actúa como un facilitador clave de las conductas de *whistleblowing*, reduciendo el temor a las represalias y reforzando la convicción de que el compromiso moral no es un recurso retórico, sino un atributo inherente a la cultura organizacional (Kaptein, 2011; Miceli, Near, & Dworkin, 2008). En esta línea, el liderazgo ético no solo transmite expectativas explícitas, sino que se convierte en un referente de modelado conductual que incide en la predisposición de los colaboradores a sostener posturas de integridad aun frente a presiones adversas (Huhtala, Kangas, Lämsä, & Feldt, 2013).

Asimismo, la revisión evidencia que la existencia de políticas claras y programas de formación ética permanente constituye un instrumento eficaz para reducir la ambigüedad moral y fortalecer la autonomía reflexiva de los profesionales contables. Tal como argumentan Martinov-Bennie y Mladenovic (2015), la educación ética sistemática potencia la capacidad de identificar dilemas, analizar alternativas y aplicar criterios de transparencia en contextos complejos, función que cobra especial relevancia en disciplinas caracterizadas por zonas grises interpretativas y tensiones entre los intereses económicos y la obligación de rendición de cuentas. La claridad normativa, unida a la formación continua, permite consolidar un marco de referencia compartido que actúa como salvaguarda frente a la racionalización de comportamientos oportunistas (Bailey, Scott, & Thoma, 2010).

No obstante, la implementación de estas prácticas requiere un compromiso organizacional sostenido y la voluntad de articular los objetivos de desempeño financiero con la promoción de la integridad. La evidencia sugiere que los esfuerzos aislados, tales como la publicación de códigos de ética sin acompañamiento de políticas de cumplimiento y liderazgo coherente, resultan insuficientes para transformar las conductas (Kaptein, 2011). De ahí que la construcción de culturas organizacionales éticas demande la integración sinérgica de marcos normativos, sistemas de incentivos congruentes y procesos de liderazgo que refuercen de manera reiterada la importancia de la responsabilidad profesional.

En síntesis, la presente revisión reafirma que la cultura organizacional no solo condiciona la disposición individual hacia la conducta ética, sino que establece un horizonte colectivo de significados que determina lo aceptable y lo reprobable en el ejercicio contable. La interacción de factores como el predominio de los objetivos financieros, la coherencia entre valores y prácticas, el apoyo ético de la dirección y la claridad normativa constituye una constelación de determinantes que, en conjunto, explican la variabilidad en la calidad moral de las decisiones contables. Estos hallazgos invitan a reflexionar sobre la necesidad de articular estrategias integrales que permitan fortalecer la confianza pública en la información financiera y consolidar entornos de transparencia que contribuyan al sostenimiento de la legitimidad institucional (Reymundo-Soto & Navarrete-Zambrano, 2022).

## 5. Conclusiones

El análisis realizado permite afirmar que la cultura organizacional desempeña un papel determinante en la configuración de la ética contable, al incidir de manera directa en las percepciones, actitudes y decisiones que los profesionales adoptan frente a dilemas morales. La evidencia sugiere que el predominio de objetivos financieros sobre los valores éticos constituye un factor crítico que fomenta la racionalización de prácticas indebidas y debilita los mecanismos internos de control, comprometiendo así la transparencia de la información financiera y la legitimidad institucional.

La coherencia entre los valores declarados y las prácticas efectivamente observadas en la organización se revela como un elemento indispensable para consolidar entornos de confianza y reducir la disonancia ética que emerge cuando los discursos oficiales carecen de respaldo en las acciones concretas. Esta congruencia refuerza el compromiso de los empleados con la integridad profesional y facilita la internalización de principios que trascienden las presiones de logro económico.

Asimismo, la percepción de apoyo ético por parte de la alta dirección se configura como un determinante esencial que legitima la denuncia de irregularidades y disminuye el temor a las represalias, fortaleciendo el sentido de responsabilidad compartida respecto a la vigilancia del comportamiento organizacional. Este respaldo institucional favorece el desarrollo de una cultura de transparencia donde el *whistleblowing* es reconocido como un mecanismo legítimo de protección del interés público.

La existencia de políticas claras y programas de formación ética permanente resulta igualmente relevante para reducir la ambigüedad moral y dotar a los profesionales contables de criterios objetivos que orienten su actuación en situaciones complejas. Estos instrumentos normativos y educativos, cuando se articulan de manera coherente con el liderazgo ético y los sistemas de incentivos, contribuyen a consolidar un entorno donde la toma de decisiones responsables es percibida como un valor compartido y no como una opción aislada.

En conjunto, los hallazgos de esta revisión confirman que la cultura organizacional no puede entenderse como un factor accesorio, sino como un componente estructural que condiciona de manera sustantiva la calidad ética de las decisiones contables. La articulación sinérgica de liderazgo coherente, políticas precisas, formación sistemática y reconocimiento de la denuncia responsable representa una estrategia integral indispensable para fortalecer la confianza pública y garantizar la sostenibilidad de las prácticas contables en un entorno crecientemente exigente en materia de transparencia y responsabilidad.

## CONFLICTO DE INTERESES

“Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses”.

## Referencias Bibliográficas

- Almenaba-Guerrero, Y. F., & Herrera-Sánchez, M. J. (2022). Diversidad e Inclusión en el Lugar de Trabajo: Prácticas en Ecuador Liderazgo y Cultura Organizacional. *Revista Científica Zambos*, 1(1), 69-85. <https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n1/22>
- Bailey, C. D., Scott, I., & Thoma, S. J. (2010). Revitalizing accounting ethics research in the neo-Kohlbergian framework: Putting the DIT into perspective. *Behavioral Research in Accounting*, 22(2), 1–26. <https://doi.org/10.2308/bria.2010.22.2.1>
- Bravo-Bravo, I. F., & Herrera-Sánchez, M. J. (2023). Tendencias Globales del Liderazgo Transformacional en Empresas Modernas. *Horizon Nexus Journal*, 1(2), 14-31. <https://doi.org/10.70881/hnj/v1/n2/15>
- Cohen, J., Ding, Y., Lesage, C., & Stolowy, H. (2017). Corporate fraud and managers' behavior: Evidence from the press. *Journal of Business Ethics*, 146(2), 245–258.
- Huhtala, M., Kangas, M., Lämsä, A.-M., & Feldt, T. (2013). Ethical managers in ethical organizations? The leadership–culture connection among Finnish managers. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(3), 250–270. <https://doi.org/10.1108/01437731311326684>
- Kaptein, M. (2011). From inaction to external whistleblowing: The influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 513–530. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0591-1>
- Martinov-Bennie, N., & Mladenovic, R. (2015). Investigation of the impact of an ethical framework and an integrated ethics education on accounting students' ethical sensitivity and judgment. *Journal of Business Ethics*, 127(1), 189–203.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in organizations*. New York, NY: Routledge.

- Montenegro-Pérez, A. S., Ruiz-Cortez, S. L., Verdezoto-Águila, P. M., Romero-Mera, W. W., & Padilla-Romero, F. A. (2024). Análisis del cumplimiento de obligaciones del Impuesto a la Renta, en las PYMES de Urdaneta. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(4), 258–277. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n4/145>
- Navarrete Zambrano, C. M., & Herrera-Sánchez, M. J. (2023). Impacto de la Contabilidad Ambiental en las Empresas del Sector Minero en Ecuador. *Revista Científica Zambos*, 2(2), 37-49. <https://doi.org/10.69484/rcz/v2/n2/42>
- Posligua-Chichanda, E. K., Serna-Almachi, S. S., Díaz-Córdova, P. E., & Moreno-Tapia, L. M. (2025). Control interno al área de inventarios y su incidencia en la reducción de costos: PESCHIFSA S.A. *Journal of Economic and Social Science Research*, 5(1), 330–346. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v5/n1/179>
- Reymundo-Soto, E., & Navarrete-Zambrano, C. M. (2022). Transparencia y Responsabilidad en el Sector Público: Un Análisis de las Prácticas de Auditoría Gubernamental en Ecuador. *Revista Científica Zambos*, 1(2), 67-83. <https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n2/28>
- Sánchez-Caguana, D. F., Landázuri-Álvarez, M. B., Ramírez-Martínez, S. L., & Acosta-Muñoz, M. M. (2024). Desarrollo Sostenible y Contabilidad: Integrando la Contabilidad Ambiental en Prácticas Empresariales. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(2), 157–177. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n2/105>
- Santander-Salmon, E. S., Herrera-Sánchez, M. J., & Bravo-Bravo, I. F. (2023). La importancia de la digitalización en la administración empresarial mediante un análisis bibliográfico actualizado. *Multidisciplinary Collaborative Journal*, 1(2), 39-51. <https://doi.org/10.70881/mcj/v1/n2/15>
- Sweeney, B., & Costello, F. (2009). Moral intensity and ethical decision-making: An empirical examination of undergraduate accounting and business students. *Accounting Education: An International Journal*, 18(1), 75–97.
- Sweeney, B., Arnold, D., & Pierce, B. (2010). The impact of perceived ethical culture of the firm and demographic variables on auditors' ethical evaluation and intention to act decisions. *Journal of Business Ethics*, 93(4), 531–551. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0237-3>
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951–990. <https://doi.org/10.1177/0149206306294258>
- Valentine, S., & Fleischman, G. (2008). Ethics programs, perceived corporate social responsibility and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 77(2), 159–172. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9306-z>
- Valentine, S., & Godkin, L. (2019). Moral intensity, ethical decision making, and whistleblowing intention. *Journal of Business Research*, 98, 277–288. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.009>