Concordia Revista de Administración y Educación /https://concordia.org
Volumen 6, N° 14 / nov-feb / ISSN: 3006-9912 / ISSN-e: 3006-9912
https://doi.org/10.62319/concordia.v6i14.63
Artículo de investigación

Formación en valores y conducta ética en la contaduría pública de Cochabamba, Bolivia

Values Education and Ethical Conduct in Public Accounting Practice in Cochabamba, Bolivia

Ruben Choque Mamani
ruben.choque@uab.edu.bo
https://orcid.org/0000-0002-6956-0394
Universidad Adventista de Bolivia, Cochabamba, Bolivia

Recibido: agosto 14, 2026 **Arbitrado**: agosto 27, 2026 **Aceptado:** septiembre 24, 2026 **Publicado**: noviembre 04, 2026

Palabras clave:
Conducta; Contabilidad; Ética profesional; Formación profesional; Valores sociales.

Keywords:
Behavior; Accounting; Professional Ethics; Vocational Training; Social Values.

Cómo citar:
Choque Mamani, R. (2026). Formación en valores y conducta ética en la contaduría pública de Cochabamba, Bolivia. *Concordia Revista de Administración y Educación, 6*(14), 1-15. https://doi.org/10.62319/concordia.v.6i14.63

Resumen

Introducción: La evidencia de la formación en valores en la educación contable con la conducta profesional en América Latina es limitada. **Objetivo:** Verificar la relación entre la formación en valores y el comportamiento ético declarado por contadores públicos en ejercicio de Cochabamba, Bolivia. **Metodología:** Se adoptó un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo-correlacional, mediante muestreo estratificado proporcional por tipo de universidad se encuestó a 255 profesionales de una población de 750, con un cuestionario de 50 ítems agrupados en 13 factores y una escala de cinco niveles. **Resultados:** La asociación observada fue positiva y estadísticamente significativa, con R^2 = 0.46. Además, las dimensiones mejor valoradas fueron confidencialidad y secreto profesional, mientras que objetividad registró el menor promedio. **Conclusión:** La formación en valores se asocia con la conducta ética declarada, sin que el diseño sostenga una relación causal. Además, el Marco Integrador de Liderazgo Ético Profesional se presentó como propuesta conceptual aún no validada.

Abstract

Introduction: Evidence regarding values-based education in accounting and its relationship with professional conduct in Latin America remains limited. **Objective**: To examine the relationship between values-based education and the self-reported ethical behavior of practicing public accountants in Cochabamba, Bolivia. **Methodology:** A quantitative, non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational approach was adopted. Using

proportional stratified sampling by type of university, 255 professionals were surveyed from a population of 750. A 50-item questionnaire, grouped into 13 factors and using a five-point scale, was administered. **Results:** The observed association was positive and statistically significant, with an R^2 = 0.46. Furthermore, confidentiality and professional secrecy received the highest ratings, whereas objectivity recorded the lowest mean score. **Conclusion:** Values-based education is associated with self-reported ethical conduct, although the research design does not support a causal relationship. In addition, the Integrative Framework for Professional Ethical Leadership was presented as a conceptual proposal that has not yet been validated.

Introducción

La contabilidad cumple una función pública en las economías contemporáneas, puesto que la calidad de la información financiera condiciona las decisiones de inversionistas, reguladores y usuarios. Esa utilidad social no se sostiene solo en la destreza técnica pues requiere integridad, objetividad e independencia de criterio. Al analizar la ética de la autenticidad en el ejercicio del contador público Agudelo Vargas et al. (2022), sostienen que el contador público debe recuperar la voz interior y discernir entre lo correcto y lo incorrecto, de modo que la credibilidad de la profesión descansa en una existencia honesta y en el respeto por la verdad. La ética profesional se convierte, así, en condición de legitimidad institucional.

Los códigos y las normas de control resultan necesarios, aunque insuficientes. El Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad establece cinco principios fundamentales: integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional, y desarrolla un marco conceptual para identificar, evaluar y responder a las amenazas que los afectan (International Ethics Standards Board for Accountants, 2018). La existencia de un referente normativo común no garantiza, por sí sola, que las decisiones cotidianas se ajusten a él, ya que la brecha entre la norma escrita y la conducta observada constituye, precisamente, el problema que justifica examinar la formación previa de quien decide en situaciones de presión.

La teoría del aprendizaje social ofrece una explicación complementaria de esa brecha, donde Bandura (1977), sostiene que las conductas se adquieren y se mantienen mediante la observación de modelos, el refuerzo y la autorregulación, de modo que los criterios de actuación se consolidan en la interacción con entornos significativos. Trasladada al ámbito profesional, esta perspectiva propone que los valores no se incorporan por exposición doctrinal, sino por participación reiterada en situaciones donde el ejemplo de colegas y superiores, junto con las consecuencias de las decisiones, define lo que se considera aceptable en la práctica diaria.

El desarrollo moral aporta un segundo fundamento. En este sentido Rest et al. (1999), distinguen cuatro componentes del funcionamiento moral que incluyen sensibilidad, juicio, motivación e implementación, y respaldan que el juicio moral evoluciona con la experiencia educativa y profesional. La consecuencia metodológica es relevante, porque un instrumento que solo mida el conocimiento de reglas captaría una porción limitada del fenómeno. La formación en valores debe observarse en la capacidad de reconocer un dilema, jerarquizar principios y sostener la decisión frente a presiones, aspectos que se expresan en la conducta declarada y no únicamente en el repertorio normativo.

En el plano organizacional, el liderazgo ético conecta la formación individual con el funcionamiento colectivo. Al respecto Vargas-Salgado et al. (2023) evidenciaron, en la industria maquiladora del norte de México, que el liderazgo ético y la confianza inciden favorablemente sobre la transferencia de conocimiento, aunque el liderazgo no reduce por sí mismo los conflictos. El hallazgo interesa aquí porque la contabilidad se ejerce en equipos jerarquizados, donde la presión del socio, del gerente o del cliente puede neutralizar la convicción personal. Un profesional formado en valores no actúa en el vacío, ya que su margen de decisión depende de la calidad del liderazgo que lo rodea.

La educación ética en las escuelas de negocios ha sido objeto de un debate sostenido. Desde este planteamiento Parra-Torres et al. (2022), tras revisar la literatura publicada entre 2012 y 2022, concluyen que el interés en el debate ha decaído y que ha predominado las propuestas de cambio curricular, sin que pueda sostenerse que hayan producido una transformación integral de la oferta educativa. Estos autores se preguntan si ese cambio fue más cosmético que real y si logró realmente vencer las barreras que limitan la enseñanza ética. También la formación en valores se comprende desde la responsabilidad social de las instituciones educativas. En esta línea Severino-González et al. (2022), consultaron a 166 docentes chilenos sobre la responsabilidad social y la formación valórica, y encontraron que los profesores aprecian el aprendizaje de valores y destacan la dignidad de las personas, la libertad y los principios y valores. El mismo criterio se traslada a la universidad, donde un currículo que declara la ética como eje transversal, pero la evalúa mediante la memorización de códigos, difícilmente produzca internalización. Por ello, la coherencia entre lo que se enseña y lo que se exige constituye una condición pedagógica central.

La medición del constructo introduce dificultades adicionales. Tras revisar 37 estudios que diseñaron o aplicaron escalas de virtudes morales en el campo de la ética empresarial, Ames et al. (2022), señalaron limitaciones en la generación de ítems y en la proporción entre ítems y muestra. Dicha dispersión limita la comparabilidad entre estudios y explica, en parte, la inconsistencia de los resultados acumulados. Por tanto, un estudio sobre formación en valores debe explicitar cómo operacionaliza el constructo y qué evidencia respalda la interpretación de sus puntuaciones.

En América Latina el debate adquiere rasgos propios. En palabras de Rincón Martínez et al. (2023), la gestión pública de la región arrastra una debilidad axiológica que no se resuelve con reformas administrativas, porque las consideraciones éticas y filosóficas que subyacen a la función estatal rara vez se explicitan. La observación es pertinente para la contabilidad, actividad que certifica el uso de recursos públicos y privados en contextos donde la informalidad, la rotación institucional y la presión económica amplifican los dilemas. Además, la región permanece subrepresentada en la investigación internacional sobre ética contable.

La transformación digital añade dilemas que la formación tradicional no anticipó. Respecto al uso de inteligencia artificial en la toma de decisiones Boy Barreto et al. (2024), advierten que la opacidad de los algoritmos, el sesgo en los datos y la dilución de responsabilidades plantean exigencias éticas que exceden el cumplimiento normativo. Para la profesión contable, la automatización de registros desplaza el valor del profesional hacia el juicio, el terreno donde la formación en valores se vuelve operativa y quien solo domina la herramienta queda sin criterio cuando el sistema produce un resultado técnicamente correcto y éticamente discutible.

La evidencia sobre el nivel organizacional confirma que la conducta ética se distribuye de manera desigual entre firmas y países. Para Castro et al. (2024), el comportamiento ético de las empresas se agrupa junto con indicadores de corrupción del sector público, lo que refleja que las prácticas empresariales y el entorno institucional se refuerzan mutuamente. Aun así, la investigación latinoamericana sobre profesionales en ejercicio, y no sobre estudiantes, sigue siendo escasa, y pocas veces articula los hallazgos empíricos con propuestas conceptuales que ordenen sus implicaciones.

El presente estudio aborda tal brecha en Cochabamba, Bolivia, donde la profesión enfrenta demandas crecientes de transparencia. El objetivo del presente estudio fue verificar la relación entre la formación en valores y el comportamiento ético en el ejercicio de la contaduría pública en Cochabamba. La pregunta que orienta el trabajo es: ¿existe realmente relación entre la formación en valores y el comportamiento ético declarado por contadores públicos en ejercicio en la zona?

Método

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo-correlacional. Las variables se observaron en su contexto habitual, sin manipulación deliberada, y la información se recogió en un único momento. El alcance descriptivo permitió caracterizar las dimensiones de la formación en valores y del comportamiento ético declarado; el alcance correlacional permitió estimar la magnitud y el sentido de la asociación entre ambas variables. La unidad de análisis fue el contador público en ejercicio.

La población de referencia estuvo constituida por 750 contadores públicos adscritos al Colegio de Contadores y/o Auditores de Cochabamba durante la gestión 2023. El marco muestral fue el registro de colegiados activos, fuente institucional que identifica a los profesionales habilitados para el ejercicio. Se incluyó a quienes acreditaban título profesional, condición de colegiado vigente y al menos un año de ejercicio remunerado en el departamento; se excluyó a estudiantes en formación, a profesionales sin actividad declarada y a quienes desempeñaban exclusivamente funciones docentes sin práctica contable.

El tamaño de la muestra se calculó mediante la fórmula para poblaciones finitas, con un nivel de confianza del 95 %, un margen de error del 5 % y una proporción esperada de 0.5, que maximiza la varianza cuando no hay estimaciones previas. El resultado fue de 255 profesionales. La selección se realizó mediante muestreo estratificado con afijación proporcional según el tipo de universidad de egreso: pública, privada y cristiana/religiosa, criterio que conservó la estructura de la población y evitó la sobrerrepresentación de un perfil formativo. La muestra final quedó compuesta por 121 egresados de universidades públicas, 118 de universidades privadas y 16 de universidades cristianas/religiosas.

La recolección se efectuó durante el segundo semestre de 2023 mediante un cuestionario autoadministrado, en formato impreso, previa coordinación con el colegio profesional. La participación fue voluntaria y se obtuvo consentimiento informado antes de la aplicación. El instrumento se distribuyó con una carta de presentación que explicaba el propósito académico del estudio y garantizaba el anonimato. Se conservaron los cuestionarios completos y se excluyeron los casos con respuestas faltantes en cualquiera de los 50 ítems, para trabajar sobre una matriz íntegra y evitar sesgos de imputación.

El instrumento fue un cuestionario estructurado de 50 ítems agrupados en 13 factores: ejercicio profesional, valores conceptuales, valores humanos, valores instrumentales, integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad, comportamiento profesional, responsabilidad profesional, secreto profesional, independencia de criterio y relación con otros colegas. Los reactivos se redactaron a partir de los principios del código internacional de ética y de la literatura sobre formación valórica, con enunciados del tipo, mantengo la reserva sobre la información del cliente incluso bajo presión. Las respuestas se registraron en una escala de cinco niveles, desde 1 (nunca) hasta 5 (siempre).

Las reglas de puntuación fueron uniformes. La puntuación de cada factor correspondió al promedio aritmético de sus ítems, y el índice global, al promedio de los 13 factores, de modo que cada dimensión ponderara por igual. Las medias se expresaron como porcentaje del máximo posible de la escala, mediante (M/5) × 100; así, 3.80 equivale al

76.0 % del rango teórico. La transformación es descriptiva, no altera los contrastes estadísticos y no representa un porcentaje de sujetos ni una probabilidad.

La validez de contenido se estableció mediante juicio de tres expertos vinculados con la ética contable, la docencia universitaria y la metodología de la investigación. Los especialistas evaluaron claridad, relevancia, coherencia interna y representatividad de los ítems respecto de las dimensiones teóricas, y sus observaciones condujeron a ajustes léxicos, a la reformulación de reactivos ambiguos y a la reagrupación de criterios afines. Esta evidencia no sustituye los análisis factoriales que examinarían la estructura interna del instrumento, aspecto que se reconoce como limitación.

La consistencia interna se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach en una aplicación piloto a 30 profesionales contables con características similares a las de la muestra final y bajo las mismas condiciones. El coeficiente global fue de 0.91 y los valores por factor oscilaron entre 0.78 y 0.89, de modo que ninguna dimensión quedó por debajo del umbral convencional de 0.70 (ver Tabla 1). Los resultados del piloto se usaron solo para verificar la fiabilidad y no se incorporaron a la base definitiva, para mantener independencia entre calibración y análisis.

Tabla 1. *Consistencia interna y estadísticos descriptivos por factor.*

Factor	Dimensión	Alfa	M	%
F1	Ejercicio profesional	0.84	3.69	73.9
F2	Valores conceptuales	0.88	3.59	71.9
F3	Valores humanos	0.86	3.66	73.2
F4	Valores instrumentales	0.80	3.53	70.6
F5	Integridad	0.89	3.58	71.7
F6	Objetividad	0.82	3.15	63.1
F7	Competencia y debido cuidado	0.83	3.39	67.8
F8	Confidencialidad	0.81	3.80	76.0
F9	Comportamiento profesional	0.87	3.60	72.0
F10	Responsabilidad profesional	0.85	3.44	68.7
F11	Secreto profesional	0.78	3.79	75.8
F12	Independencia de criterio	0.84	3.67	73.4
F13	Relación con otros colegas	0.86	3.74	74.8
Total	Instrumento completo	0.91	3.59	71.8

El procesamiento estadístico se realizó en el software estadístico IBM SPSS versión 26. Se calcularon frecuencias, porcentajes y medias para describir la muestra y las puntuaciones por factor. La asociación entre formación en valores y comportamiento ético se estimó mediante el coeficiente de correlación de Pearson, y la magnitud del cambio se modeló con una regresión lineal simple, con la formación en valores como predictor y el comportamiento ético como variable criterio. Se verificó la linealidad

mediante el diagrama de dispersión y la homocedasticidad mediante el análisis de los residuos; la independencia se sustentó en la aplicación individual del cuestionario.

Se adoptó un nivel de significación de 0.05 y se informaron intervalos de confianza del 95 %. El intervalo para r se obtuvo mediante la transformación z de Fisher, y el de la pendiente, a partir de su error típico. Además del valor p, se reportaron r y R^2 como tamaños del efecto, y los estadísticos t y F con sus grados de libertad, para valorar la relevancia práctica y no solo la significación. No se compararon los estratos universitarios. Tres razones lo justifican: el tamaño dispar de los grupos, el objetivo era la asociación y no la comparación de subpoblaciones, y comparar estratos exigiría controles que el instrumento no prevé. Los estratos se conservaron con fines descriptivos y como criterio de representatividad. La investigación respetó los principios de participación voluntaria, confidencialidad, anonimato y uso exclusivamente académico de la información agregada.

Resultados

La distribución por tipo de universidad refleja la estructura de la población, donde algo menos de la mitad se formó en universidades públicas, una proporción similar en privadas y una minoría en cristianas/religiosas. Esta última agrupación, aunque reducida, resulta analíticamente relevante porque corresponde a un perfil formativo con orientación explícita hacia los valores éticos. La Tabla 2 presenta la distribución absoluta y relativa de la muestra.

Tabla 2. *Distribución de la muestra según tipo de universidad de egreso.*

Tipo de universidad	f	%
Universidad pública	121	47.5
Universidad privada	118	46.3
Universidad cristiana o religiosa	16	6.3
Total	255	100.0

La asociación entre formación en valores y comportamiento ético fue positiva, de magnitud alta y estadísticamente significativa. El intervalo de confianza descarta asociaciones débiles o nulas, pues su límite inferior se sitúa en 0.61, con $R^2 = 0.46$, algo menos de la mitad de la variabilidad del comportamiento ético declarado queda comprendida por la formación en valores; el resto corresponde a factores no medidos, como la cultura organizacional o la experiencia profesional. El modelo de regresión lineal simple confirmó la tendencia observada en la correlación. La pendiente no estandarizada fue B = 0.54, de modo que cada punto adicional en formación en valores se asocia con un incremento promedio de poco más de medio punto en la conducta ética. El coeficiente estandarizado, equivalente a r en un modelo con un solo predictor,

fue de 0.68, mientras que el estadístico F = 217.6 y el R^2 ajustado de 0.46 confirman el ajuste del modelo, sin que ello implique una relación causal. La Tabla 3 reúne estos resultados.

Tabla 3. *Asociación y regresión lineal simple entre formación en valores y comportamiento ético.*

Estadístico	Valor	IC 95 %	Contraste	p
r de Pearson	0.68	[0.61, 0.74]	t(253) = 14.75	< 0.001
B no estandarizado	0.54	[0.47, 0.61]	t(253) = 14.75	< 0.001
Beta estandarizado	0.68			
R^2	0.46		F(1, 253) = 217.6	< 0.001
R^2 ajustado	0.46			

Nota. B es la pendiente no estandarizada; beta es el coeficiente estandarizado, que en una regresión simple con un predictor equivale a r. El intervalo de r se obtuvo por transformación z de Fisher y el de B a partir de su error típico (EE = 0.037). Los estadísticos t, F e intervalos se calcularon a partir de r, n y R^2 reportados en la investigación de origen.

En síntesis, los resultados muestran tres patrones. El primero, el instrumento empleado presenta fiabilidad alta y homogénea; las dimensiones vinculadas con la reserva de la información y la autonomía del juicio reciben las valoraciones más altas, mientras que la objetividad, que exige resistir presiones, obtiene la más baja. Además, la formación en valores covaría de forma positiva e intensa con la conducta ética declarada, con una varianza compartida cercana al 46 %.

Discusión

El hallazgo central del estudio es la asociación positiva y alta entre formación en valores y comportamiento ético declarado. Ese resultado converge con la evidencia sobre desvinculación moral en el sector público. En este sentido Carlos et al. (2025), en un estudio con 529 servidores de dos instituciones brasileñas, encontraron que el bajo autocontrol se asocia con el desenganche moral, mientras que el liderazgo ético, la percepción de riesgo y la valoración salarial se relacionan con la cultura ética organizacional, lo que muestra que la conducta corrupta exige considerar ambos niveles de análisis. La lectura conjunta indica que la formación actúa como recurso individual cuya expresión depende del contexto.

La comparación con profesionales contables de la región refuerza esta interpretación. Al analizar los valores profesionales y los juicios éticos de contadores públicos ecuatorianos, Vizcaíno-Cárdenas et al. (2024), hallaron una relación positiva fuerte entre ambas variables, además de asociaciones de los valores profesionales con la edad y la etnia, y de los juicios éticos con la edad, la etnia y el tipo de universidad. El presente estudio no incorporó variables sociodemográficas, lo que constituye una limitación y una línea de ampliación.

La dimensión institucional del fenómeno aparece con claridad en la literatura sobre transparencia. En esta línea Precinotto et al. (2024), analizaron 1.528 contrataciones directas en 32 municipios paulistas y mostraron que, durante la emergencia, la transparencia se redujo y el control social se debilitó, incluso en municipios que eran referencia en periodos normales. El argumento es aplicable al ejercicio contable: la información puede estar correctamente elaborada y, aun así, no ser transparente si las decisiones que la originan escapan al escrutinio. También los determinantes de la transparencia incluyen la educación. En Colombia Castañeda-Rodríguez y Leon-Silva (2024), identificaron que la autonomía fiscal, el producto per cápita y el nivel educativo se asocian positivamente con la divulgación de información pública. Dicho resultado tiende un puente entre formación y conducta a escala agregada, aunque el diseño del presente estudio no permita verificarlo.

Por otra parte, Coelho y Vieirae de Almeida (2024), tras analizar 589 artículos, advierten el predominio de enfoques cuantitativos y la escasez de diseños mixtos capaces de captar la interacción entre disposiciones individuales y condiciones estructurales. Tal advertencia es pertinente en este que estudio mide conducta declarada y no observada, de modo que el 46 % de varianza compartida estima el vínculo percibido, no el comportamiento efectivo bajo presión.

El liderazgo ético constituye el puente conceptual entre la formación y la práctica. Según Esguerra (2022), las prácticas de liderazgo ético se asocian con mayor creatividad de los trabajadores y deja abiertas líneas de investigación sobre los mecanismos implicados. Para la contabilidad, esto implica que el socio de la firma opera como referente cotidiano: su conducta define qué margen de rigor se considera aceptable cuando el cliente presiona. La evidencia empírica reciente permite precisar ese mecanismo. En estudios como el de Santiago-Torner (2025), se ha mostrado, con 448 empleados, que el liderazgo ético se asocia con mayor creatividad a través de un clima ético de principios, y que el compromiso de continuidad puede atenuar ese efecto cuando el interés propio se impone, ya que el clima ético funciona como condición de posibilidad, donde la formación se expresa con mayor facilidad donde las reglas son explícitas y se aplican con consistencia, y se diluye donde prevalece la conveniencia.

Las condiciones de autonomía refuerzan esa lectura. De acuerdo con Santiago-Torner (2024), identificó que la autonomía laboral, la autoeficacia y un clima ético benevolente median la relación entre liderazgo ético y los beneficios del teletrabajo en el sector eléctrico colombiano. Aunque el contexto difiere, el resultado indica que la conducta ética requiere margen de decisión: sin autonomía difícilmente se sostiene un criterio propio frente a una instrucción contraria. La motivación intrínseca completa el cuadro. Desde este planteamiento Santiago-Torner y Muriel Morales (2023), encontraron que la motivación intrínseca y el liderazgo ético se relacionan con el comportamiento creativo mediante un patrón curvilíneo, en el que niveles muy bajos o muy altos de exigencia

producen efectos no lineales. Trasladado a la ética, advierte que la relación entre formación y conducta no es necesariamente lineal, pues la presión excesiva o la ausencia de desafíos pueden alterar el vínculo.

El contraste sectorial aporta un elemento adicional. Por su parte, Villar-Guevara et al. (2025), hallaron, con 462 trabajadores sanitarios peruanos, que el liderazgo ético actúa como recurso organizacional que mejora la felicidad laboral. La diferencia con el ámbito contable es instructiva: en salud la consecuencia inmediata es el bienestar del trabajador y la calidad del cuidado; en contabilidad, la consecuencia es la confiabilidad de la información que terceros utilizan para decidir, lo que eleva el costo social de una falla ética. La formación previa a la práctica profesional constituye el eslabón anterior. De manera similar Ríos-Avendaño et al. (2024), analizaron la gestión del riesgo de fraude académico en universidades de Medellín durante la pandemia y concluyeron que las universidades requieren fortalecer la integridad desde la formación integral y no solo mediante medidas de tratamiento. Si la universidad tolera atajos en la evaluación, el egresado aprende que el resultado justifica el procedimiento, lección que luego se traslada al ejercicio profesional.

Las normas sociales compartidas modulan la conducta. Bajo este enfoque Santos y Lemes (2022), en un análisis entre países, encontraron que una mayor religiosidad se asocia con menor calidad contable y que ambos factores, en conjunto, se vinculan con mayor corrupción, patrón que atribuyen al colectivismo y a la menor vigilancia en esos entornos. El resultado no implica que la creencia determine la conducta, pero sí que los marcos normativos informales operan junto con la regulación y la formación recibida, interacción que este estudio no midió. La tecnología introduce un tercer factor. En cuanto al uso de datos abiertos y sistemas de información en la contratación pública costarricense, Herrera Murillo et al. (2023), mostraron que las herramientas digitales amplían la capacidad de detección de redes de corrupción, aunque su aprovechamiento exige un ecosistema de datos abiertos suficientemente rico. La automatización no reemplaza el juicio profesional, sino que lo desplaza hacia la interpretación de excepciones, donde la formación ética se vuelve determinante.

Además, la transparencia no se produce solo desde el Estado. En relación Mora Pérez et al. (2024), sostienen que la participación ciudadana y la responsabilidad social de las organizaciones fortalecen la transparencia gubernamental en México, al crear demandas sociales de información y mecanismos de vigilancia. En la contabilidad, ese argumento se traduce en la función de los colegios profesionales y de los usuarios, pues la exigencia externa sostenida eleva el costo reputacional de las conductas laxas. El alcance de la ética profesional excede el cumplimiento normativo. Al comparar dos empresas manufactureras colombianas, Quiroz Carvajal y Vera Acevedo (2023), encontraron que ambas conservan una amplia afinidad con las dimensiones teóricas de la ética ambiental corporativa y de la innovación verde, aunque difieren en aspectos

metodológicos y culturales, y concluyeron que la racionalidad verde contribuye a la generación de valor y a la competitividad. El hallazgo refleja que la ética se vuelve operativa al integrarse a las decisiones sustantivas; en contabilidad, ello equivale a incorporar el criterio ético en la valuación, la revelación y la auditoría, y no solo en los códigos.

La equidad constituye una dimensión pendiente. Asimismo, Henao Orozco (2024), vincula las brechas de género y la corrupción con el fenómeno de las mujeres que no estudian ni trabajan en Colombia, y señala ambos factores como causas de la pobreza multidimensional que alimenta ese fenómeno. El presente estudio no midió variables de género ni de trayectoria profesional, de modo que la relación entre formación ética y liderazgo inclusivo queda como agenda de investigación y no como resultado. Los valores se construyen en la interacción social y no en el individuo aislado. Cabe señalar que autores como González-San Martín et al. (2024), han evidenciado diferencias significativas en la percepción de valores inclusivos entre directivos, docentes, estudiantes y familias de comunidades escolares chilenas, lo que confirma que un mismo valor admite lecturas distintas según la posición de quien lo interpreta.

Finalmente, Piga y De Domenico (2023), desde la tradición interaccionista simbólica, proponen un modelo teórico que articula las estructuras sociales con la agencia de los sujetos en la significación, resignificación y abandono de los valores. Sobre esta base y tomando como respaldo los hallazgos encontrados se propone el Marco Integrador de Liderazgo Ético Profesional, el cual se ilustra en la Figura 1 y que ordena el tránsito de la formación a la internalización de principios, las competencias éticas, el comportamiento, el liderazgo y la confianza institucional. El mismo es una síntesis interpretativa cuyas relaciones no fueron validadas causalmente y requieren contraste con diseños longitudinales posteriores.



Figura 1. *Marco Integrador de Liderazgo Ético Profesional*

Entre las limitaciones se reconocen el diseño transversal, la medición mediante autoinforme, la ausencia de análisis factorial confirmatorio, la falta de variables sociodemográficas en el modelo y la reducida representación del estrato de universidades cristianas, que impidió comparaciones entre grupos. Por tanto, futuras investigaciones deben emplear diseños longitudinales, incorporar registros institucionales, ampliar la muestra a otras regiones y contrastar el marco propuesto con ecuaciones estructurales. En general, la formación ética de los contadores se perfila, como un asunto de política educativa y de gobernanza profesional.

Conclusiones

El presente estudio permitió evidenciar que la formación en valores se asocia de manera positiva, alta y estadísticamente significativa con el comportamiento ético declarado por los contadores públicos de Cochabamba. Además, la magnitud de la asociación y la precisión de su intervalo permiten sostener que ambas variables covarían de forma consistente en la población estudiada. Sin embargo, el diseño transversal impidió afirmar que la formación produzca la conducta observada; la evidencia es compatible con una relación recíproca en la que la práctica profesional refuerza los valores adquiridos. Además, la investigación identificó un perfil definido de valoraciones, donde las dimensiones vinculadas con la reserva de la información y la autonomía del juicio confidencialidad, secreto profesional, relación con otros colegas e independencia de criterio, concentran los promedios más altos, mientras que la objetividad registra el más bajo. Esa asimetría indica que la formación universitaria transmite con eficacia los deberes de reserva, pero encuentra mayores dificultades para preparar a los profesionales frente a las presiones que amenazan la imparcialidad del juicio técnico.

Por otra parte, el aporte empírico del trabajo consiste en ofrecer evidencia sobre profesionales en ejercicio de un contexto latinoamericano poco representado, con un instrumento de fiabilidad alta y un reporte estadístico que incluye intervalos de confianza y tamaños del efecto. El aporte conceptual fue la propuesta del Marco Integrador de Liderazgo Ético Profesional, presentado como una síntesis interpretativa que ordena la relación entre formación, internalización, competencias, conducta, liderazgo y confianza institucional. Ninguna de las relaciones del marco fue validada empíricamente en este estudio, por lo que debe emplearse como herramienta heurística y no como modelo predictivo.

Acerca de

Contribución del autor: El autor contribuyó a la conceptualización del estudio, al desarrollo metodológico, al análisis e interpretación de los datos, a la redacción del manuscrito y a la revisión crítica de su contenido intelectual.

Financiamiento: El autor declara que no recibió financiamiento para esta investigación.

Conflicto de interés: El autor declara no tener conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

Certificación ética: El protocolo del presente estudio fue sometido a revisión y aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad, en cumplimiento de los principios éticos y normativas institucionales aplicables.

Referencias

Agudelo Vargas, M. V., Chirinos Araque, Y. del V., & Viloria Ortega, N. J. (2022). Ética de la autenticidad y ejercicio profesional del contador público. *Revista Venezolana de Gerencia, 27*(99), 1196–1214. https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.22

Ames, M. C. F. D. C., Serafim, M. C., & Martins, F. F. (2022). Analysis of scales and measures of moral virtues: A systematic review. *Revista de Administração Contemporânea, 26*(6), Article e190379. https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2022190379.en

Bandura, A. (1977). *Social learning theory.* Prentice Hall. https://www.asecib.ase.ro/mps/Bandura_SocialLearningTheory.pdf

Boy Barreto, A. M., Osorio Arrascue, E. D., Rodríguez Alegre, L. R., & López Padilla, R. del P. (2024). Inteligencia artificial en la toma de decisiones: implicaciones éticas y eficiencia. *Revista Venezolana de Gerencia, 29*(Especial 11), 342–355. https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.20

Castañeda-Rodríguez, V. M., & Leon-Silva, J. M. (2024). Transparência e seus drivers: Um estudo baseado na experiência colombiana (2012–2016). *Revista de Administração Pública, 58*(1), Article e2023-0027. https://doi.org/10.1590/0034-761220230027

Carlos, L. G. de C., Kochi, T. G., Cintra, R. F., & Ribeiro, I. (2025). Corrupção no serviço público: fatores relacionados ao desengajamento moral e à cultura ética organizacional. *Revista de Administração Pública, 59*(6), Article e2024-0496. https://doi.org/10.1590/0034-761220240496

Castro, C., Lopes, C., & Ferreira, F. A. (2024). Ethical behavior of firms and corruption in the public sector: A cluster analysis of worldwide countries. *Contaduría y Administración, 69*(3), 219–246. https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.2908

Coelho, C., & Vieira de Almeida, S. (2024). O como, onde e o que da corrupção organizacional: Uma revisão integrativa da literatura. *Revista de Administração Pública, 58*(6), Article e2024-0154. https://doi.org/10.1590/0034-761220240154

Esguerra, G. A. (2022). Efecto del liderazgo ético sobre la creatividad de los empleados: Una revisión del estado de la investigación. *Estudios Gerenciales, 38*(162), 109–119. https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.4472

González-San Martín, I. G., Pérez-Wilson, C., & Díaz-González, A. M. (2024). Percepciones de la comunidad escolar en torno a los valores: Retos para la inclusión en Chile. *Revista Colombiana de Educación, (92), 347*–369. https://doi.org/10.17227/rce.num92-17224

Henao Orozco, N. (2024). Brechas de género y corrupción: El fenómeno de las mujeres ninis en Colombia. *Apuntes del CENES, 43*(77), 131–149. https://doi.org/10.19053/uptc.01203053.v43.n77.2024.16103

Herrera Murillo, D. J., Valerio-Ureña, G., Silva Atencio, G., Asprón, J., & Álvarez Alfaro, A. (2023). Tecnologías de información para lucha anticorrupción: Análisis de la contratación pública costarricense. *Revista de Administração Pública, 57*(1), Article e2022-0126. https://doi.org/10.1590/0034-761220220126

International Ethics Standards Board for Accountants. (2018). *Handbook of the international code of ethics for professional accountants (2018 edition).* International Federation of Accountants. https://www.ethicsboard.org/publications/2018-handbook-international-code-ethics-professional-accountants-29

Mora Pérez, C. O., Ortíz Palafox, K. H., & Silva Robles, R. (2024). Fortalecimiento de la transparencia en México: Responsabilidad social y participación ciudadana como impulsores de democracia y eficiencia gubernamental. *Revista Venezolana de Gerencia, 29*(106), 581–592. https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.8

Parra-Torres, J. M., Torres-Castillo, G. C., & Idrovo-Carlier, S. (2022). Formación ética en escuelas de negocios: Un debate que no avanza. *Educación y Educadores, 25*(2), Article e2526. https://doi.org/10.5294/edu.2022.25.2.6

Piga, T. R., & De Domenico, S. M. R. (2023). O processo de construção de valores sociais: Revisitando o conceito de valor social do ponto de vista da tradição interacionista simbólica. *Cadernos EBAPE.BR, 21*(4), Article e2022-0161. https://doi.org/10.1590/1679-395120220161

Precinotto, A., Dias, L. N. da S., & Aquino, A. C. B. de. (2024). Transparency in tender waivers in local governments during emergency situations. *Revista Contabilidade & Finanças, 34*(93), Article e1716. https://doi.org/10.1590/1808-057x20231716.en

Quiroz Carvajal, J. A., & Vera Acevedo, L. D. (2023). Ética ambiental corporativa e innovación verde: Estudio de caso comparativo de empresas manufactureras en Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas, 31*(1), 137–152. https://doi.org/10.18359/rfce.6715

Rest, J. R., Narvaez, D., Bebeau, M. J., & Thoma, S. J. (1999). *Postconventional moral thinking: A neo-Kohlbergian approach.* Lawrence Erlbaum Associates.

Rincón Martínez, A. M., Obando Peralta, E. C., Durand Azcárate, L. A., & Alza Collantes, C. J. (2023). Ética, estado y gestión pública en América Latina. *Revista Venezolana de Gerencia, 28*(101), 384–399. https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.24

Ríos-Avendaño, C., Ocampo-Salazar, C., & Nuñez, M.-A. (2024). Gestão do risco de fraude acadêmica no ensino superior. *Uma análise em universidades de Medellín, Colômbia, em tempos de COVID-19. Revista Iberoamericana de Educación Superior, 15*(42), 152–173. https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2024.42.1670

Santiago-Torner, C. (2024). Liderazgo ético y teletrabajo; el rol mediador de la autonomía laboral, la autoeficacia y un clima ético benevolente. *Contaduría y Administración, 70*(2), e496. https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2025.5428

Santiago-Torner, C. (2025). Influencia del liderazgo ético sobre la creatividad: Un modelo mediado por un clima ético de principios y moderado por el compromiso de continuidad. *Innovar, 35*(97), e108051. https://doi.org/10.15446/innovar.v35n97.108051

Santiago-Torner, C., & Muriel Morales, N. M. (2023). Liderazgo ético, motivación intrínseca y comportamiento creativo en el sector eléctrico colombiano. *Revista Venezolana de Gerencia, 28*(104), 1648–1666. https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.104.16

Santos, S. M. dos, & Lemes, S. (2022). Corruption and religiosity: A cross-country analysis mediated by accounting quality. *Revista Contabilidade & Finanças, 33*(90), Article e1480. https://doi.org/10.1590/1808-057x2021148.en

Severino-González, P., Villalobos-Antúnez, J. V., Durán-Jara, D., & Martí-Noguera, J. J. (2022). Responsabilidad social y políticas educativas: Retos para la educación en valores. *Revista Venezolana de Gerencia, 27*(Especial 8), 1098–1121. https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.24

Vargas-Salgado, M. M., Máynez-Guaderrama, A. I., & Gómez-Bull, K. G. (2023). Liderazgo ético: Su relación con los conflictos, la confianza y la transferencia de conocimiento. *Innovar, 33*(88), 165–180. https://doi.org/10.15446/innovar.v33n88.106279

Villar-Guevara, M., Torres Arellano, K. I., Venturo Lopez, A. S., & Fernández-Mallma, I. (2025). ¿El liderazgo ético genera trabajadores felices? Un estudio explicativo en trabajadores sanitarios peruanos. *Estudios Gerenciales, 41*(175), 210–220. https://doi.org/10.18046/j.estger.2025.175.7263

Vizcaíno-Cárdenas, G. S., Barragán-Pazmiño, B., Chicaiza-Herrera, M., & Albán-Bautista, M. (2024). Valores profesionales, juicios éticos y factores sociodemográficos en contadores públicos. *Revista Venezolana de Gerencia, 29*(Especial 11), 829–845. https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.49

Este artículo está bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).