

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Contabilidad



**Valoración sobre el Comportamiento de Ciudadanía
Organizacional de los Contadores del Perú, en base al
Instrumento Shaad Habeed**

Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público

Autores:

Noli Lisett Cubas Flores

Deanelli Julca Rodríguez

Asesor:

Mtra. Marisol Carranza Molina

Tarapoto, Noviembre del 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtra. Marisol Carranza Molina, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Contabilidad, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“VALORACIÓN SOBRE EL COMPORTAMIENTO DE CIUDADANIA ORGANIZACIONAL DE LOS CONTADORES DEL PERÚ, EN BASE AL INSTRUMENTO SHAAD HABEED”** los autores Noli Lisett Cubas Flores y Deanelli Julca Rodríguez tiene un índice de similitud de 15% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 28 días del mes de Noviembre del año 2024



Mtra. Marisol Carranza Molina

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En San Martín, Tarapoto, Morales, a los 15 día(s) del mes de noviembre del año 2024 siendo las 09:30 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, bajo la dirección del (de la) presidente (a): Dr. Avelino Sebastián Villafuerte De la Cruz el (la) secretario(a): Mtra. Erika Liliana Castro Carlos y los demás miembros: Mtra. Davis Tafur Hoyos y el (la) asesor(a), Mtra. Marisol Carranza Molina con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Valoración sobre el comportamiento de ciudadanía organizacional de los contadores del Perú, en base al instrumento shaad Habesed." del(los) bachiller/es:

- a) Noli Lisett Cubas Flores
- b) Deanelli Julca Rodríguez
- c) _____

conducente a la obtención del título profesional de: Contador Público
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Noli Lisett Cubas Flores

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	16	B	BUENO	MUY BUENO

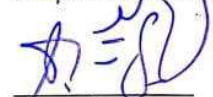
Bachiller (b): Deanelli Julca Rodríguez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	16	B	BUENO	MUY BUENO


Bachiller (c): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

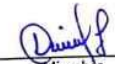
(*) Ver parte posterior
 Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.



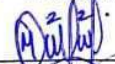
 President/a



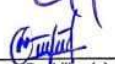
 Secretario/a



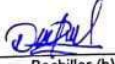
 Miembro



 Miembro



 Bachiller (a)



 Bachiller (b)

 Bachiller (c)

ÍNDICE

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS	i
Resumen:.....	1
Abstract:.....	2
Resumo	2
1. Introducción	3
2. Marco Teorico.....	5
2.1 Comportamiento de Ciudadania Organizacional	5
2.1.1. Conciencia.....	5
2.1.2. Deportividad	5
2.1.3. Virtud Cívica.....	6
2.1.4. Cortesía	6
2.1.5. Altruismo	6
3. Metodología	6
4. Población y Muestra.....	7
4.1 Población.....	7
4.2 Muestra	7
5. Resultados	9
6. Discusión.....	16
ANEXOS	24

Valoración sobre el Comportamiento de Ciudadanía Organizacional de los Contadores del Perú, en base al Instrumento Shaad Habeed*

Assessment of the Organizational Citizenship Behavior of Peruvian Accountants, based on the Shaad Habeed Instrument

Avaliação do Comportamento de Cidadania Organizacional dos Contadores Peruanos, com base no Instrumento Shaad Habeed

Noli Lisett Cubas Flores ^a

Universidad Peruana Unión, Perú

nolicubas@upeu.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-5376-6463>

Deanelli Julca Rodriguez

Universidad Peruana Unión, Perú

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-13107580>

Marisol Carranza Molina

Universidad Peruana Unión, Perú

marisol.carranza@upeu.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7851-1519>

Resumen:

En la contabilidad el comportamiento de ciudadanía organizacional desempeña un papel fundamental en el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. Por ello, la investigación se centra en evaluar el comportamiento de ciudadanía organizacional de los contadores del Perú. El estudio se basa en una metodología cuantitativa, con diseño no experimental y de tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada por 200 contadores, a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, la cual se aplicó una encuesta. Los resultados revelan que el 56% estuvo de acuerdo con la percepción del comportamiento de ciudadanía organizacional, mientras el 44% estuvo en una posición neutral, ni estando completamente de acuerdo ni en desacuerdo. En conclusión, la mayoría de los encuestados exhiben altos niveles de comportamiento de ciudadanía organizacional, lo que contribuye a un ambiente laboral positivo y a una mayor

productividad, por lo que se recomienda promover estos comportamientos para optimizar su rendimiento y fortalecer la cohesión interna en las organizaciones del país.

Palabras clave: Valoración, Comportamiento, ciudadanía Organizacional, contadores

Abstract:

In accounting, organizational citizenship behavior plays a fundamental role in the success and sustainability of organizations. Therefore, the research focuses on evaluating the organizational citizenship behavior of accountants in Peru. The study is based on a quantitative methodology, with a non-experimental and descriptive design. The sample consisted of 200 accountants, through a non-probabilistic convenience sampling, to which a survey was applied. The results reveal that 56% agreed with the perception of organizational citizenship behavior, while 44% were in a neutral position, neither completely agreeing nor disagreeing. In conclusion, the majority of respondents exhibit high levels of organizational citizenship behavior, which contributes to a positive work environment and greater productivity, so it is recommended to promote these behaviors to optimize their performance and strengthen internal cohesion in the country's organizations.

Key Words: Assessment, Behavior, Organizational Citizenship, accountants

Resumo

Na contabilidade, o comportamento de cidadania organizacional desempenha um papel fundamental no sucesso e na sustentabilidade das organizações. Portanto, a pesquisa centra-se na avaliação do comportamento de cidadania organizacional dos contadores no Peru. O estudo baseia-se numa metodologia quantitativa, com desenho não experimental e descritivo. A amostra foi composta por 200 contabilistas, através de amostragem não probabilística por conveniência, à qual foi aplicado um inquérito. Os resultados revelam que 56% concordaram com a percepção do comportamento de cidadania organizacional, enquanto 44% ficaram numa posição neutra, nem concordando nem discordando completamente. Concluindo, a maioria dos inquiridos apresenta elevados níveis de comportamento de cidadania organizacional, o que contribui para um ambiente de trabalho positivo e para uma maior produtividade, pelo que se recomenda promover estes

comportamentos para otimizar o seu desempenho e fortalecer a coesão interna nas organizações do país.

Palavras-chave: Avaliação, Comportamento, Cidadania organizacional, contadores

1. Introdução

En el contexto de la contabilidad, el comportamiento de ciudadanía organizacional desempeña un papel fundamental en el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. Según Judeh, (2023) son acciones relacionadas con el trabajo, pero que no son obligatorias porque van más allá de las responsabilidades y deberes, es decir, cuanto más valore una empresa las satisfacciones y el bienestar de sus empleados, más productiva y rentable será. Das & Mohanty, (2022) menciona que son importantes para los empleados que participan con frecuencia, no necesariamente los que mejor se desempeñan, sino aquellos que demuestran un esfuerzo adicional para hacer un trabajo meramente satisfactorio. El comportamiento de ciudadanía organizacional puede variar de un país a otro, dado que tienen su propia cultura organizacional. Suryani et al., (2022) sostiene que las naciones internacionales, alientan a las personas ayudarse mutuamente e incluso en el lugar de trabajo, donde dedican activamente su energía y tiempo para apoyar a sus colegas y la organización sin esperar una recompensa en particular. Por ello, es fundamental que los líderes empresariales como contadores necesitan comprender sobre este comportamiento, ya que pueden proporcionar información importante en sus informes financieros y contables, incluso fomentarlo en su equipo de trabajo.

Respecto a la variable propuesta, en China, Farh et al. (2004) resaltan la importancia de crear un entorno organizacional justo, considerando características culturales y valorativas al fomentar el comportamiento de ciudadanía organizacional en las organizaciones. En Jordania, Al-Madadha et al. (2021), manifiestan que el comportamiento de ciudadanía organizacional beneficia al desempeño organizacional de los empleados en las industrias bancarias. En Ghana, Afram et al. (2022) concluyó que el comportamiento de ciudadanía organizacional es un mediador significativo con relación entre el empoderamiento y el desempeño organizacional. En Arabia, Shehadeh & Al Taei (2022) concluyeron que existe un impacto positivo de la ambidestreza

organizacional en el comportamiento de ciudadanía organizacional de los empleados de bancos.

Así también, Ersoy et al. (2015) evidenciaron que los patrones culturales en el comportamiento de ciudadanía organizacional son importantes en la productividad tanto de las organizaciones como de los trabajadores. Hu, (2022) concluyó que, la satisfacción laboral está positivamente relacionada con el compromiso afectivo y el comportamiento de ciudadanía organizacional de los empleados de las compañías. Por su parte, Howladar & Rahman (2021) concluyeron que el comportamiento de ciudadanía organizacional mejora a través del liderazgo y el efecto mediador del compromiso organizacional de trabajadores.

Por lo expuesto quedo en evidencia la existencia de estudios que contienen la variable propuesta, sin embargo, no existen trabajos que se centren en el comportamiento de ciudadanía organizacional de los profesionales contables, especialmente, en el Perú. En este sentido, se planteó el objetivo general siguiente: Evaluar el comportamiento de ciudadanía organizacional de los contadores del Perú, del mismo modo se incluyó los objetivos específicos fueron: i) Evaluar el comportamiento de ciudadanía organizacional respecto a la conciencia de los contadores del Perú. ii) Evaluar el comportamiento de ciudadanía organizacional respecto a la deportividad de los contadores del Perú. iii) Evaluar el comportamiento de ciudadanía organizacional respecto a la virtud cívica de los contadores del Perú. iiiii) Evaluar el comportamiento de ciudadanía organizacional respecto a la cortesía de los contadores del Perú. iiiiii) Evaluar el comportamiento de ciudadanía organizacional respecto al altruismo de los contadores del Perú.

Por lo tanto, el presente trabajo se justificó debido a su relevancia para identificar prácticas exitosas, mejorar el desempeño contable, fortalecer el entorno empresarial y promover la responsabilidad social de los contadores. De esta forma, contribuyó a los profesionales de la contabilidad a mejorar el desempeño individual y organizacional, promover un clima laboral positivo y fortalecer la reputación contable, las cuales permitieron desarrollar políticas y prácticas contables que fomenten un comportamiento de

ciudadanía organizacional sólido. Además, obtener una comprensión más profunda de como los contadores desempeñan su papel dentro de las organizaciones en el país.

2. Marco Teorico

2.1 Comportamiento de Ciudadania Organizacional

Según Organ (2018), el comportamiento de ciudadanía organizacional son comportamientos voluntarios e individuales que van más allá del trabajo requerido. Para Ramalakshmi & Ravindran, (2022) sostiene que es el desempeño de los empleados que realizan más de lo esperado en sus deberes laborales dentro de una organización. Hermanto & Srimulyani, (2022) afirma que son acciones que permite ayudar a otros, asumir responsabilidades adicionales mediante normas del lugar de trabajo. Por su parte de Geus et al., (2020) agregan que estos comportamientos pueden ser una parte necesaria para los desafíos de una organización. En adición, Knezović & Smajić, (2022) menciona que es la cooperación a la eficiencia, eficacia y productividad mediante ejecución de acciones voluntarias. El comportamiento de ciudadanía organizacional de los empleados no es reconocido debidamente en el sistema de incentivos de una organización (Hsu & Yang, 2022). Por último, Dwiyantri et al. (2022) manifiesta que los altos niveles de comportamiento de ciudadanía organizacional pueden mejorar el desempeño laboral, ya que actúan como lubricantes de las maquinas sociales de la organización. A continuación, se muestra las siguientes dimensiones:

2.1.1. Conciencia

Según Habeeb, (2019) la conciencia es el patrón que va más allá de los requisitos mínimos en sus funciones o deberes laborales. Ficapal et al. (2020) indica que es programar con anticipación para que eviten agobiarse ya sea uno mismo o sus colegas en el trabajo.

2.1.2. Deportividad

De acuerdo con (Habeeb, 2019) la deportividad es la disposición de los empleados a soportar los inconvenientes presentados y aceptar sus puestos de trabajo sin quejarse. Shrestha & Bhattarai, (2022) menciona que son actitudes relacionadas con la tolerancia y la capacidad de compromiso de los empleados.

2.1.3. Virtud Cívica

Annamalah et al. (2022) afirma que “La virtud cívica se caracteriza como un rasgo de los empleados responsables que muestran compromiso ofreciendo ideas constructivas y participando en los asuntos organizacionales” (p. 3). Para Habeeb, (2019) es una participación activa que apoya en el funcionamiento de una organización de carácter profesional y social.

2.1.4. Cortesía

Para Abdullah et al. (2016) la cortesía son acciones de un miembro que anima a otros empleados, cuando se encuentran deprimidos y desanimados durante su vida profesional. (Habeeb, 2019) señala que, son aquellas conductas reflexivas, las cuales son consideradas en prevenir problemas relacionadas con el trabajo.

2.1.5. Altruismo

Habeeb, (2019) menciona que “son acciones voluntarias que ayudan a un compañero de trabajo en problemas relacionados con el trabajo” (p. 6). De acuerdo con Maibvisira et al. (2022) el altruismo es el esfuerzo adicional que los empleados hacen sin esperar una recompensa, beneficiando tanto a la empresa en su conjunto y a los demás empleados

3. Metodología

El enfoque de investigación es cuantitativo, porque se recogerá, procesará y analizará, es decir, mediante el análisis recabado en técnicas estadísticas Sánchez (2015). De tipo descriptivo Vásquez et al. (2023), siendo que este tipo busca propiedades y características que se presentan en fenómenos que se sometan a un análisis, por lo que se recolectara datos mediante un cuestionario, los cuales se analizarán. El diseño de la presente investigación es no experimental según Mousalli (2015) que el fin de dicho diseño consisten en recopilar y observar el efecto de las variables a través del análisis, que ocurre tal como se presenta en su entorno natural, ni los datos ni la variable han sido manipulados.

4. Población y Muestra

4.1 Población

De acuerdo Quincho et al. (2022) la población es el conjunto de personas que cumplen una serie de especificaciones que se caracterizan con el objetivo. Para el presente estudio estuvo conformada por 63, 000 contadores del Perú según informo la Agencia Peruana de Noticias Andina (2021).

4.2 Muestra

La muestra Hadi et al., (2023) indica que son aquellos subgrupos que han sido seleccionados de una población. Para esta investigación se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia. Según Otzen & Manterola, (2017) dicen que es el método en función de la accesibilidad y la proximidad del sujeto hacia los investigadores; es decir que permite seleccionar casos accesibles y admisibles. De una población 63, 000 profesionales contables se excluyeron 40, 000 contadores debido a la falta de información de contacto. Se excluyeron otros 20, 000 puesto que eran contadores jubilados e inactivos en el Colegio de Contadores Públicos del Perú. Finalmente se excluyó 2 800 contadores puesto que no residían en el territorio peruano. Esto dejó una muestra de 200 contadores participantes que contaban con título profesional, como también aquellos que tienen registro activo en el Colegio de Contadores Públicos del Perú; la cual trabajan tanto en empresas tanto privadas como públicas en el Perú y al menos tenían un año de experiencia laboral en contabilidad.

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario, como Santos et al., (2022) mencionan es donde contiene una serie de preguntas con el objetivo de obtener datos de las personas a la que fue enviadas. Para la variable comportamiento de ciudadanía organizacional se usó como instrumento un cuestionario adaptado del artículo Habeeb, (2019), el cual estuvo compuesto por factores demográficos (sector laboral, género, estado civil, edad, calificación educativa, experiencia laboral); y 5 dimensiones en 19 ítems, conciencia (3 ítems), deportividad (5 ítems), virtud cívica (4 ítems), cortesía (3 ítems) y altruismo (4 ítems), que fue mediante la escala de Likert de valores del 1 al 5.

En la tabla 1, se muestra que la confiabilidad del instrumento empleado que se determinó mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 76.3 %, lo que indica que el instrumento usado fue confiable.

Tabla 1

Confiabilidad de Instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.763	19

Nota: Elaboración Propia.

Según los datos de la tabla 2, se observa que los criterios de claridad, congruencia, contexto y dominio del contenido alcanzaron el 100%, lo que condujo a una puntuación V de Aiken otorgada por los jueces del 100%. Esto indica que el instrumento considerado era adecuado para su uso.

Tabla 2

V de Aiken

Criterios	V Aiken
Claridad	0.96
Congruencia	0.98
Contexto	0.98
Dominio del contenido	0.98
Total	0.98

Nota: Elaboración Propia.

Tabla 3*Expertos evaluadores de V de Aiken*

V Aiken	Grado	Nombres
1	Dr.	Eduar D. Santos Gutiérrez
2	Mgtr.	Marisol Carranza Molina
3	Mgtr.	Erika Liliana Castro Carlos

Nota: Elaboración Propia.

El instrumento se recogió de forma anónima para promover la confianza y sinceridad de los encuestados de tal manera se pueda captar respuestas con alto porcentaje de veracidad. Una vez recolectada la información, se analizaron mediante el programa estadístico Spss de la versión 26, se utilizó hoja de cálculo de Excel como también se usó el gestor bibliográfico Mendeley donde ayudó con las referencias de la investigación.

5. Resultados

En este segmento se recopiló los datos de 200 personas, y se procedió a la descripción de la cada una de las dimensiones correspondiente a la variable en estudio, bajo la escala de Likert, para esto, se recurrió al estadístico descriptivo, con la ayuda de tablas de frecuencia. Siendo la variable en observación: Comportamiento de Ciudadanía Organizacional, en cumplimiento del objetivo “Evaluar el comportamiento de ciudadanía organizacional de los contadores del Perú, en base al instrumento Shaad Habeeb.” se desarrollaron las siguientes observaciones:

Tabla 4*Sector Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sector Público	76	38,0	38,0	38,0
Sector Privado	124	62,0	62,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia.

Interpretación: En relación a la tabla 4, se observa que, de acuerdo con la encuesta realizada a los contadores del Perú, se obtiene que el 38% desarrollan sus actividades laborales en el sector público, teniendo en contra parte al 62% quienes desarrollan sus actividades laborales en el sector privado.

Tabla 5

Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	84	42,0	42,0	42,0
Femenino	116	58,0	58,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia.

Interpretación: En relación a la tabla 5, se observa que, de acuerdo con la encuesta realizada a los contadores del Perú, se obtiene que el 42% son del género masculino, teniendo en contra parte al 58% quienes son del género femenino.

Tabla 6

Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero	108	54,0	54,0	54,0
Conviviente	27	13,5	13,5	67,5
Casado	65	32,5	32,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia.

Interpretación: En relación a la tabla 6, se observa que, de acuerdo con la encuesta realizada a los contadores del Perú, se obtiene que un 54% presenta un estado civil de

soltero, un 13,5% presenta un estado civil de conviviente y un 32,5% presenta un estado civil de casado.

Tabla 7

Intervalos Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Entre 22 y 32 años	122	61,0	61,0	61,0
Entre 33 y 43 años	53	26,5	26,5	87,5
Entre 44 y 54 años	23	11,5	11,5	99,0
Entre 55 a más	2	1,0	1,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia.

Interpretación: En relación a la tabla 7, se observa que, de acuerdo con la encuesta realizada a los contadores del Perú, se obtiene que el 61% poseen entre 22 y 32 años de edad, un 26.5% poseen entre 33 y 43 años de edad, un 11,5% poseen entre 44 y 54 años de edad y el 1%, siendo solo 2 encuestados, poseen 55 a más años de edad.

Tabla 8

Calificación Educacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Contador Público	122	61,0	61,0	61,0
Contador Público Colegiado (CPC)	53	26,5	26,5	87,5
Contador Público Colegiado Certificado (CPCC)	23	11,5	11,5	99,0
Magister	2	1,0	1,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia.

Interpretación: En relación a la tabla 8, se observa que, de acuerdo con la encuesta realizada a los contadores del Perú, se obtiene que el 61 son contadores públicos, un 26.5%, son contadores públicos colegiados, un 11,5% contadores públicos colegiados certificados y el 1% son magísteres en su línea.

Tabla 9

Experiencia Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 1 a 5 años	91	45,5	45,5	45,5
De 6 a 10 años	61	30,5	30,5	76,0
De 11 a 15 años	37	18,5	18,5	94,5
De 16 a 20 años	7	3,5	3,5	98,0
Más de 20 años	4	2,0	2,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia.

Interpretación: En relación a la tabla 9, se observa que, de acuerdo con la encuesta realizada a los contadores del Perú, se obtiene que el 45.5% poseen de 1 a 5 años de experiencia laboral, un 30.5% posee entre 6 a 10 años de experiencia laboral, un 18,5%, poseen entre 11 a 15 años de experiencia laboral, un 3,5%, poseen de 16 a 20 años de experiencia laboral y un 2% posee más de 20 años de experiencia laboral.

Tabla 10

Promedio de la Variable: Comportamiento de la Ciudadanía Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	88	44,0	44,0	44,0
De acuerdo	112	56,0	56,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia.

Interpretación: En relación a la tabla 10, se observa las opiniones de los contadores encuestados en el contexto del comportamiento de ciudadanía organizacional, encontrándose un 56% de los encuestados estuvieron de acuerdo con la percepción del comportamiento de ciudadanía organizacional. Esto indica que existe un nivel significativo hacia esta cualidad dentro de la profesión contable; mientras el 44% se posiciona como ni de acuerdo ni en desacuerdo, aunque esta cifra es menor, aún representa una proporción considerable, lo que implica que la mayoría de los contadores tiene una percepción positiva respecto a las practicas del comportamiento de ciudadanía organizacional en su entorno laboral.

Tabla 11

Promedio Dimensión 1: Conciencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	,5	,5	,5
En desacuerdo	4	2,0	2,0	2,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	2,0	2,0	4,5
De acuerdo	129	64,5	64,5	69,0
Totalmente de acuerdo	62	31,0	31,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia.

Interpretación: En relación a la tabla 11, se observa las opiniones de los contadores encuestados en el contexto de conciencia del comportamiento de ciudadanía organizacional, encontrándose un 31% de los encuestados suscribe estar totalmente de acuerdo, un 64.5% suscribe estar de acuerdo y el 4.5% esto incluye un 2% suscribe estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 2% suscribe estar en desacuerdo y un 0.50% suscribe estar totalmente en desacuerdo, es decir, la mayoría reconocen y valoran la importancia de esta dimensión. Esto indica, una percepción positiva y consciente entre los contadores encuestados en el Perú respecto a la dimensión de la conciencia, lo cual es alentador en términos de ética y responsabilidad en su práctica profesional.

Tabla 12*Promedio Dimensión 2: Deportividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	46	23,0	23,0	23,0
En desacuerdo	132	66,0	66,0	89,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	9,0	9,0	98,0
De acuerdo	4	2,0	2,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia.

Interpretación: En relación a la tabla 12, se observa las opiniones de los contadores encuestados en el contexto de deportividad del comportamiento de ciudadanía organizacional, encontrándose el 89% esto incluye un 23% suscribe estar totalmente en desacuerdo y un 66% suscribe estar en desacuerdo, la cual expresan opiniones negativas respecto a la deportividad; mientras un 9% suscribe estar en una posición neutral y un 2% suscribe estar de acuerdo. Esto indica una percepción generalmente negativa hacia la deportividad entre los contadores, lo cual puede tener implicaciones en el ambiente laboral, afectar la ética profesional y la percepción pública de los profesionales contables dentro de las organizaciones en el país.

Tabla 13*Promedio Dimensión 3: Virtud Cívica*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	3,0	3,0	3,0
De acuerdo	137	68,5	68,5	71,5
Totalmente de acuerdo	57	28,5	28,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia.

Interpretación: En relación a la tabla 13, se observa las opiniones de los contadores encuestados en el contexto de virtud cívica del comportamiento de ciudadanía

organizacional, encontrándose que el 97% esto incluye un 28.5% suscribe estar totalmente de acuerdo y un 68.5% suscribe estar de acuerdo, donde expresan opiniones favorables respecto a la virtud cívica; mientras que un 3% menciona estar en una posición neutral. Esto indica, una percepción altamente positiva hacia la virtud cívica entre los contadores, lo cual demuestra una sólida base ética y de compromiso cívico dentro de la profesión contable en el país.

Tabla 14

Promedio Dimensión 4: Cortesía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	,5	,5	,5
En desacuerdo	21	10,5	10,5	11,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	76	38,0	38,0	49,0
De acuerdo	74	37,0	37,0	86,0
Totalmente de acuerdo	28	14,0	14,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia.

Interpretación: En relación a la tabla 14, se observa las opiniones de los contadores encuestados en el contexto de cortesía del comportamiento de ciudadanía organizacional, encontrándose el 79% esto incluye un 14% suscribe estar totalmente de acuerdo, un 37% suscribe estar de acuerdo y un 38% suscribe estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, donde expresan opiniones favorables respecto a la cortesía; mientras un 11% esto incluye un 10.5% suscribe estar en desacuerdo y un 0.5% suscribe estar totalmente en desacuerdo, la cual se sitúan en una posición negativa. Esto indica, que la mayoría de los contadores encuestado demuestran una percepción positiva hacia la cortesía, lo cual promueve un ambiente laboral más respetuoso y colaborativo dentro de las organizaciones contables en el Perú.

Tabla 15*Promedio Dimensión 5: Altruismo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	1,5	1,5	1,5
De acuerdo	102	51,0	51,0	52,5
Totalmente de acuerdo	95	47,5	47,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia.

Interpretación: En relación a la tabla 15, se observa las opiniones de los contadores encuestados en el contexto de altruismo del comportamiento de ciudadanía organizacional, encontrándose el 98.5% esto incluye un 47.5% suscribe estar totalmente de acuerdo y un 51% suscribe estar de acuerdo, donde expresan opiniones favorables respecto al altruismo; mientras que un 1.5% suscribe estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Esto indica, que la mayoría de los contadores encuestado demuestran una percepción positiva hacia el altruismo, la cual demuestra que los contadores valoran y practican el altruismo en un grado significativo, donde existe una percepción predominante de la importancia de comportamientos altruistas.

6. Discusión

de Geus et al., (2020) menciona que las conductas voluntarias y proactivas de los empleados, como ayudar a colegas y asumir responsabilidades adicionales, son esenciales para superar las limitaciones inherentes en el sector público. También, señalan que la promoción del comportamiento de ciudadanía organizacional es importante para las organizaciones públicas, lo cual permite implementar prácticas que fomenten estos comportamientos para mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral. Por otro lado, Hu, (2022) enfatiza en su artículo la importancia de implementar prácticas que fortalezcan el compromiso afectivo para optimizar el comportamiento de ciudadanía organizacional, y en consecuencia mejorar el rendimiento de los trabajadores dentro de las organizaciones.

A diferencia de la investigación desarrollada Farh et al., (2004) titulada “Comportamiento de Ciudadanía Organizacional en la República Popular de China” se centra en la importancia de la cultura y los valores culturales chinos en la comprensión de este comportamiento. El artículo resalta cómo las relaciones interpersonales, la lealtad hacia la organización y el sentido de pertenencia son aspectos fundamentales en la manifestación de comportamientos de ciudadanía organizacional en China.

En esta presente investigación realizada en el Perú sobre los contadores, se observa una diversidad de opiniones respecto al comportamiento de ciudadanía organizacional. Los resultados muestran porcentajes significativos en la conciencia, virtud cívica, cortesía y altruismo, y otros aspectos como la deportividad muestran un nivel bajo de consenso. Esto sugiere que existe áreas por mejorar en la promoción de valores éticos y comportamientos proactivos dentro de la profesión contable en el país.

Al comparar estos estudios, podemos notar contextos culturales diferentes, pero los conceptos de comportamiento de ciudadanía organizacional siguen siendo relevantes. Sin embargo, las prioridades y valores culturales pueden influir en la forma en que se expresan estos comportamientos.

7. Conclusiones

Para el objetivo general que se determinó evaluar el comportamiento de ciudadanía organizacional de los contadores del Perú, se concluyó que mayoría de los contadores valoran positivamente las prácticas del comportamiento de ciudadanía organizacional en su entorno laboral, lo cual es importante continuar promoviendo y fortaleciendo estas cualidades entre los contadores, no solo es prometedor para la ética profesional, sino también para contribuir de manera más efectiva al desarrollo de una cultura organizacional basada en valores en el ámbito contable en el Perú.

Para el primer objetivo que se determinó evaluar el comportamiento de ciudadanía organizacional respecto a la conciencia de los contadores del Perú, se concluyó que la percepción que tiene los contadores respecto a la conciencia, es positiva, lo que significa

que la mayoría de los contadores están comprometidos con prácticas conscientes y ética en su labor profesional, la cual contribuirá a una mejor reputación profesional y a una mayor confianza del público en los servicios contables que ofrecen.

Para el segundo objetivo que se determinó evaluar el comportamiento de ciudadanía organizacional respecto a la deportividad de los contadores del Perú, se concluyó que la percepción entre los contadores respecto a la deportividad, es negativa, lo que significa que hay una amplia mayoría que percibe deficiencias en el comportamiento ético y colaborativo dentro del campo contable en las organizaciones del Perú.

Para el tercer objetivo que se determinó evaluar el comportamiento de ciudadanía organizacional respecto a la virtud cívica de los contadores del Perú, se concluyó que la percepción entre los contadores respecto a la virtud cívica, es positiva, lo que significa que hay fundamento sólido de comportamiento ético y compromiso en la profesión contable, la cual promueve una cultura organizacional saludable, sino que también refuerza la confianza pública en los servicios contables ofrecidos.

Para el cuarto objetivo que se determinó evaluar el comportamiento de ciudadanía organizacional respecto a la cortesía de los contadores del Perú, se concluyó que la percepción entre los contadores respecto a la cortesía, es positiva, lo que significa, la importancia de tener un ambiente laboral armonioso, respetuoso y colaborativo dentro de las organizaciones contables, lo cual es crucial para mejorar la cultura organizacional y fortalecer las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

Se concluye para el quinto objetivo que se determinó evaluar el comportamiento de ciudadanía organizacional respecto al altruismo de los contadores del Perú, se concluyó que la percepción entre los contadores respecto al altruismo, es positiva, lo que significa que la mayoría de los contadores lo consideran fundamental y significativo en su profesión, la cual refleja una fuerte percepción de la importancia de los comportamientos altruistas en su campo.

8. Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos en esta investigación, se presentan a continuación las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda fortalecer la conciencia mediante programas continuos de formación ética y responsabilidad profesional. Estos programas deben incluir talleres interactivos que refuercen los principios de ética y conciencia en la práctica contable. Además, es fundamental promover un entorno de trabajo que celebre y reconozca las practicas conscientes, facilitando el intercambio de experiencias y la discusión de dilemas éticos, la cual aun más se consolidará la reputación profesional de los contadores y aumentara la confianza del público en los servicios contables ofrecidos dentro de las organizaciones.
2. Se recomienda mejorar la deportividad mediante programas de capacitación centrados en habilidades de trabajo en equipo, comunicación efectiva y resolución de conflictos. Estos programas deben incluir sesiones de retroalimentación que permitirá identificar las áreas problemáticas, facilitando un ambiente laboral más colaborativo y ético en el ámbito contable. Además, fomentar un entorno de trabajo que promueva la cooperación y el respeto mutuo, lo cual contribuye para mejorar la percepción de la deportividad.
3. Se recomienda fortalecer la virtud cívica mediante la promoción de iniciativas de responsabilidad social y participación comunitaria, con la finalidad que los contadores se involucren en actividades que beneficien a la sociedad. Además, integrar la virtud cívica en las prácticas diarias y en los valores organizacionales permitiendo a que mantengan y se expandan en el tiempo este comportamiento, lo cual facilita un entorno profesional que sea tanto ético como socialmente responsable.
4. Se recomienda fortalecer la cortesía mediante programas de capacitación en habilidades interpersonales y comunicación efectiva, con la finalidad de fomentar un ambiente laboral armonioso y respetuoso mediante actividades que promuevan la empatía, el reconocimiento mutuo como también establecer y mantener políticas claras que ayuden a que valore y practique la cortesía, la cual permitirá tener un entorno de trabajo más colaborativo y productivo.

5. Se recomienda fortalecer y fomentar el altruismo mediante programas de voluntariado y ofrecer incentivos para la participación en iniciativas sociales, lo cual puede consolidar aun más esta cualidad en la profesión contable. Además, resaltar los logros altruistas dentro de las organizaciones lo que ayudará a reforzar el compromiso con el bienestar colectivo y promover una cultura de apoyo colaborativo en el ambiente contable.

Referencias Bibliográficas

- Abdullah, N. A., Muhammad, M., & Akhar, S. (2016). Job Satisfaction through Organizational Citizenship Behaviour: A Case of University Teachers in Pakistan. In *Alberta Journal of Educational Research* (Vol. 62). <https://doi.org/10.11575/ajer.v62i2.56074>
- Afram, J., Manresa, A., & Mas-Machuca, M. (2022). The impact of employee empowerment on organisational performance: The mediating role of employee engagement and organisational citizenship behaviour. *Intangible Capital*, 18(1), 96–119. <https://doi.org/10.3926/ic.1781>
- Agencia Peruana de Noticias Andina. (2021). *Agencia Peruana de Noticias Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-velasquez-soriano-hay-mas-63000-contadores-publicos-colegiados-918731.aspx>
- Al-Madadha, A., Al-Adwan, A. S., & Zakzouk, F. A. (2021). Organisational Culture and Organisational Citizenship Behaviour: The Dark Side of Organisational Politics. *Organizacija*, 54(1), 36–48. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0003>
- Annamalah, S., Aravindan, K. L., Raman, M., & Paraman, P. (2022). SME Engagement with Open Innovation: Commitments and Challenges towards Collaborative Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(3). <https://doi.org/10.3390/joitmc8030146>
- Das, L., & Mohanty, S. (2022). A bibliometric study of organizational citizenship behavior. *Organizatsionnaya Psikhologiya*, 12(2), 198–212. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2022-12-2-198-212>
- de Geus, C. J. C., Ingrams, A., Tummers, L., & Pandey, S. K. (2020). Organizational Citizenship Behavior in the Public Sector: A Systematic Literature Review and

- Future Research Agenda. *Public Administration Review*, 80(2), 259–270.
<https://doi.org/10.1111/puar.13141>
- Dwiyanti, R., Rahardjo, P., Hamzah, I. F., & Panatik, S. A. B. (2022). Moderating Effect of Organizational Culture in The Relationship Between Psychological Contracts and Organizational Citizenship Behavior Among University Staffs in Indonesian and Malaysian Universities. *Quality - Access to Success*, 23(188), 209–216.
<https://doi.org/10.47750/QAS/23.188.28>
- Ersoy, N. C., Derous, E., Born, M. P., & van der Molen, H. T. (2015). Antecedents of organizational citizenship behavior among Turkish white-collar employees in The Netherlands and Turkey. *International Journal of Intercultural Relations*, 49, 68–79. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2015.06.010>
- Farh, J. L., Zhong, C.-B., & Organ, D. W. (2004). Organizational citizenship behavior in the People’s Republic of China. In *Organization Science* (Vol. 15, Issue 2, pp. 241–253). Institute for Operations Research and Management Sciences.
<https://doi.org/10.1287/orsc.1030.0051>
- Ficapal, P., Enache, M., & Torrent, J. (2020). Linking perceived organizational support, affective commitment, and knowledge sharing with prosocial organizational behavior of altruism and civic virtue. *Sustainability (Switzerland)*, 12(24), 1–20.
<https://doi.org/10.3390/su122410289>
- Habeeb, S. (2019). A proposed instrument for assessing organizational citizenship behavior in BFSI companies in India. *Cogent Business and Management*, 6(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1625702>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. In *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2022). The Effects of Organizational Justice on Employee Performance Using Dimension of Organizational Citizenship Behavior as Mediation. *Sustainability (Switzerland)*, 14(20).
<https://doi.org/10.3390/su142013322>
- Howladar, M. H. R., & Rahman, M. S. (2021). The Influence of Servant Leadership on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Organizational Commitment. *South East European Journal of Economics and Business*, 16(1), 70–83. <https://doi.org/10.2478/jeb-2021-0006>
- Hsu, W., & Yang, F. C. (2022). Factors Associated with Home Health Aides’ Turnover Intention and Organizational Citizenship Behavior in Long-Term Care Services. *Healthcare (Switzerland)*, 10(9). <https://doi.org/10.3390/healthcare10091743>
- Hu, S. (2022). FACILITATE AFFECTIVE COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF THE TECHNOLOGY


- EMPLOYEES IN THE CHINESE IT COMPANIES. *International Journal of Business and Society*, 23(2), 931–948. <https://doi.org/10.33736/IJBS.4851.2022>
- Judeh, M. (2023). Job delight and organizational citizenship behavior: Role of teamwork cohesion as a mediator. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 131–140. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.12](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.12)
- Knezović, E., & Smajić, H. (2022). Employee Participation in the Decision-Making Process and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Affective Commitment. *Organizacija*, 55(1), 64–76. <https://doi.org/10.2478/orga-2022-0005>
- Maibvisira, G., Mutambara, E., & Mashia, C. (2022). ORGANISATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR'S ANTECEDENTS AS PREDICTORS OF JOB SATISFACTION: EMPIRICAL EVIDENCE FROM BANKS IN EMERGING ECONOMIES. *Journal of Governance and Regulation*, 11(4), 16–23. <https://doi.org/10.22495/jgrv11i4art2>
- Mousalli, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. 1–39. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2633.9446>
- Organ, D. W. (2018). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends and Developments. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 80, 295–306. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Quincho, R., Cárdenas, J., Bada, W., Espinoza, G., Carlos, H., & Inga, V. (2022). *Metodología de la investigación científica: El sentido crítico, ante todo con uno mismo*. 1–214. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.39>
- Ramalakshmi, K., & Ravindran, K. (2022). INFLUENCE OF CITIZENSHIP BEHAVIOUR IN THE WORKPLACE ON ACHIEVING ORGANISATIONAL COMPETITIVENESS. *Polish Journal of Management Studies*, 25(2), 247–265. <https://doi.org/10.17512/pjms.2022.25.2.16>
- Sánchez, M. (2015). *DISEÑO DE MANUAL DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA EL CONTROL INTERNO DE LA DIRECCIÓN DE CATASTRO Y AVALÚOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTA ELENA, AÑO 2015*". 1–2. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Santos, E., Geraldo, L., & Tito, P. (2022). *METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. <https://doi.org/10.22533/at.ed.346221003>
- Shehadeh, H., & Al Taei, M. (2022). Organizational Ambidexterity and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior: A Case Study in Islamic International Arab Bank in Amman City-Jordan. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(4), 270–284. <https://doi.org/10.36941/ajis-2022-0115>
- Shrestha, M., & Bhattarai, P. C. (2022). Contribution of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior: A Survey of the School Teachers of Nepal. *Journal of School Administration Research and Development*, 7(1), 36–49. <https://doi.org/10.32674/jsard.v7i1.2165>

- Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Saihu, M., Amalia, E., & Fathoni, M. A. (2022). Development of thriving at work and organizational citizenship behavior through Islamic work ethics and humble leadership. *Asian Journal of Business Ethics*, 1–23. <https://doi.org/10.1007/s13520-022-00160-3>
- Vásquez, A. A., Guanuchi, L. M., Cahuana, R., Vera, R., & Holgad, J. (2023). *Métodos de investigación científica*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.094>

ANEXOS

EVIDENCIA DEL ENVIO DEL ARTÍCULO A LA REVISTA CIENTÍFICA CUADERNOS DE CONTABILIDAD – CARRERA CONTADURÍA - FCEA

Solicitud cumplimiento de normas para autores- artículo – Valoración sobre el Comportamiento de Ciudadanía Organizacional de los Contadores del Perú, en base al Instrumento Shaad Habeed

 Cuadernos de Contabilidad - Carrera Contaduría - FCEA <cuadernosdeconta@javeriana.edu>  ...

Para: @deanelijulca Jue 03/10/2024 15:51

Estimada autora:

Confirmamos la recepción de los documentos.
El artículo se encuentra en revisión por parte del editor.

Cordialmente,



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

(VIGILADA MINEDUCACIÓN)



Equipo editorial
Revista Cuadernos de Contabilidad
calpocer@javeriana.edu.co
cuadernosdeconta@javeriana.edu.co
Web: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuacont>

Departamento de Ciencias Contables
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
AK 7 # 40B - 36
Ed. Jorge Hoyos Vásquez, S.J. 6° piso
Bogotá - Colombia

RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN DEL PERFIL DE PROYECTO EN FORMATO ARTÍCULO



AÑO DEL Bicentenario de la CONMEMORACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO

RESOLUCIÓN N° 553-C-2024/UF6-FCE-CF

Ñata, Lima, 22 de octubre de 2024

VISTO:

El expediente, de (de) los (la, las) bachiller(es) **Nath Liand Cabas Flores**, identificado(a) con código Universitario N° 201811819 y **Diana Elvira Rodríguez**, identificada(a) con código Universitario N° 201810863, de la Escuela Profesional de Contabilidad, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión;

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y económica, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Directivo ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (de) los (las) bachiller(es) **Nath Liand Cabas Flores** y **Diana Elvira Rodríguez**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 22 de octubre de 2024 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigativa de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar la sustentación de **Nath Liand Cabas Flores** y **Diana Elvira Rodríguez**, para que sustenten su Informe de Tesis, sustentando el Título Profesional de Contador Público.

- Desaguar el fondo de sustentación, encargando de gestionar la sustentación respectiva, al mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Comisión de Tesis de Sustentación	Nombre	Cargo	Fecha y hora	Observaciones
Presidente: Dr. Andrés Sebastián Villalobos De La Cruz	Nath Liand Cabas Flores	Administrador del	19 de octubre de 2024	Realizada
Secretario: Mtra. Rosa Lidia Castro Carhu	Diana Elvira Rodríguez	Comisionado de Contabilidad	19 de octubre de 2024	Realizada
Tercer Mtra. Doris Tellez Reyes		Comisionado de Contabilidad	19 de octubre de 2024	Realizada
Cuarto: Mtra. Marcela Cornejo Muñoz		Comisionado de Contabilidad	19 de octubre de 2024	Realizada

Regístrase, comuníquese y archívese.

Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA

Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario

Apéndice 1: El instrumento del Comportamiento de Ciudadanía Organizacional

El propósito de la presente investigación es evaluar el comportamiento de la Ciudadanía Organizacional de los Contadores del Perú; por lo que se solicita responder con sinceridad las preguntas que a continuación se presentan, en vista que será de mucha importancia para la investigación. El cuestionario es completamente anónimo, y el uso de la información será estrictamente conservada; por lo que se le agradece anticipadamente su participación. Al rellenar el presente cuestionario, declaro mi aceptación y conformidad con mi participación voluntaria. Puede decidir no participar o retirar su consentimiento en cualquier momento.

Si tiene alguna pregunta sobre el estudio puede contactarse a través de los siguientes correos electrónicos: dezmedinilla@upeu.edu.pe y nolicubas@upeu.edu.pe

Instrucciones:

Marque aspa (X) una casilla para cada pregunta

1. **Sector Laboral:**
 - a) Sector Público
 - b) Sector Privado

2. **Género:**
 - a) Masculino
 - b) Femenino

3. **Estado Civil:**
 - a) Soltero
 - b) Conviviente
 - c) Casado

4. **Edad:**
 - a) Entre 22 y 32 años
 - b) Entre 33 y 43 años
 - c) Entre 44 y 54 años
 - d) Entre 55 a más

5. **Calificación Educativa**
 - a) Contador Público

- b) Contador Público Colegiado (CPC)
 - c) Contador Público Colegiado Certificado (CPCC)
 - c) Magister
 - d) Doctorado
6. Experiencia Laboral
- a) De 1 a 5 años
 - b) De 6 a 10 años
 - c) De 11 a 15 años
 - d) De 16 a 20 años
 - e) Más de 20 años

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Preguntas					
Comportamiento de Ciudadanía Organizacional						
<i>Dimensión 1: Conciencia</i>						
1	Obedezco las normas y reglamentos de la organización incluso cuando nadie está mirando.	1	2	3	4	5
2	Soy uno de los empleados concienzudos de la organización.	1	2	3	4	5
3	Creo en dar un día de trabajo honesto por un pago justo.	1	2	3	4	5
<i>Dimensión 2: Deportividad</i>						
4	Paso mucho tiempo quejandome de cosas triviales.	1	2	3	4	5
5	Siempre me enfoco en lo que está mal, en lugar del lado positivo.	1	2	3	4	5
6	Tiendo a ser una persona que hace demasiado de un problema menor.	1	2	3	4	5
7	Siempre encuentro fallas en lo que la organización está haciendo.	1	2	3	4	5
8	Soy la clásico (a) que siempre hago ruido más fuerte con mis problemas.	1	2	3	4	5

<i>Dimensión 3: Virtud Cívica</i>						
9	Asisto a reuniones que no son obligatorias, pero que se consideran importantes.	1	2	3	4	5
10	Atiendo funciones que no son requeridas, pero ayudan a la imagen de la organización.	1	2	3	4	5
11	Me mantengo al tanto de los cambios en la organización.	1	2	3	4	5
12	Leo y me mantengo al día con los anuncios de la organización, memorandos, etc.	1	2	3	4	5
<i>Dimensión 4: Cortesía</i>						
13	Soy consciente de cómo mi comportamiento afecta los trabajos de otras personas.	1	2	3	4	5
14	No abuso de los derechos de los demás.	1	2	3	4	5
15	Trato de evitar crear problemas a los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
<i>Dimensión 5: Altruismo</i>						
16	Ayudo a otros que tienen cargas de trabajo pesadas.	1	2	3	4	5
17	Ayudo a orientar a nuevas personas, aunque no es obligatorio.	1	2	3	4	5
18	Estoy dispuesto a ayudar a otros que tienen problemas relacionados con el trabajo.	1	2	3	4	5
19	Siempre estoy dispuesto a ayudar a quienes me rodean.	1	2	3	4	5