

V5_Competenc financi digitales, Empleabilidadc (1).docx

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:587138856

Fecha de entrega

6 may 2026, 12:18 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

6 may 2026, 12:19 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

V5_Competenc financi digitales, Empleabilidadc (1).docx

Tamaño del archivo

288.9 KB

40 páginas

11.140 palabras

68.760 caracteres

8% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 6% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 5% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-07-15	<1%
2	Internet	www.coursehero.com	<1%
3	Internet	repositorio.usil.edu.pe	<1%
4	Internet	tesis.pucp.edu.pe	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-01-02	<1%
6	Internet	revistacodigocientifico.itslosandes.net	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad de Chiclayo on 2025-08-06	<1%
8	Internet	repositorio.unheval.edu.pe	<1%
9	Internet	repositorio.unsaac.edu.pe	<1%
10	Internet	www.slideshare.net	<1%
11	Internet	editorial.inudi.edu.pe	<1%

12	Internet	repositorio.unjbg.edu.pe	<1%
13	Internet	www.tdx.cat	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE o...	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2025-12-06	<1%
16	Internet	gredos.usal.es	<1%
17	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
18	Internet	www.journalindustrial.com	<1%
19	Publicación	José Luis Reyes Morales, Guido Olivier Erazo Alvarez, Jorge Andrade Ormaza. "Tra...	<1%
20	Trabajos entregados	POSGRADO on 2025-07-21	<1%
21	Trabajos entregados	RMIT University on 2026-03-23	<1%
22	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
23	Internet	revistas.ces.edu.co	<1%
24	Trabajos entregados	Escuela de Posgrado Newman on 2025-04-29	<1%
25	Internet	caf.com	<1%

26	Internet	revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe	<1%
27	Internet	docplayer.es	<1%
28	Internet	editorialeidec.com	<1%
29	Internet	prezi.com	<1%
30	Internet	produccioncientificaluz.org	<1%
31	Internet	revistascientificas.upacifico.edu.py	<1%
32	Internet	www.bibliotekacyfrowa.pl	<1%
33	Internet	www.esan.edu.pe	<1%
34	Trabajos entregados	Madrid Standalone on 2026-04-24	<1%
35	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2018-11-13	<1%
36	Trabajos entregados	Universidad de Lima on 2020-12-07	<1%
37	Trabajos entregados	Universitat Oberta de Catalunya on 2026-03-06	<1%
38	Internet	burjcdigital.urjc.es	<1%
39	Internet	doaj.org	<1%

40	Internet	dokumen.pub	<1%
41	Internet	indico.upeu.edu.pe	<1%
42	Internet	polodelconocimiento.com	<1%
43	Internet	ueaeprints.uea.ac.uk	<1%
44	Internet	www.databridgemarketresearch.com	<1%
45	Internet	www.prevencion-de-riesgos.com	<1%
46	Trabajos entregados	Ana G. Méndez University on 2025-07-14	<1%
47	Trabajos entregados	Facultad de Psicología on 2026-01-19	<1%
48	Publicación	Naara Ulmke, Johannes Klackl, Jochim Hansen, Pascal Lempe et al. " Political valu...	<1%
49	Publicación	Ojeda Leal, Carolina Grace. "Transitando Hacia Paisajes Resilientes Ante Incendio...	<1%
50	Trabajos entregados	Universidad Catolica de Trujillo on 2017-11-27	<1%
51	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2026-04-07	<1%
52	Internet	docplayer.com.br	<1%
53	Internet	docs.google.com	<1%

54	Internet	edoc.pub	<1%
55	Internet	repositorio.uap.edu.pe	<1%
56	Internet	repositorio.unac.edu.pe	<1%
57	Internet	www.idrc.ca	<1%

Contadores en la era digital: ¿las competencias financieras digitales impulsan la empleabilidad en el Perú?

Accountants in the digital age: do digital financial skills boost employability in Peru?

Gary Andrey Chumbe-Ruiz¹, Ingri Vanessa Mori-salas²
Elmer Xavier Fasanando-Ruiz³, Marisol Carranza-Molina⁴

¹Escuela Profesional de Contabilidad, Universidad Peruana Unión

²Escuela Profesional de Contabilidad, Universidad Peruana Unión

³Escuela Profesional de Contabilidad, Universidad Peruana Unión

⁴Coordinadora del dpto. de Investigación de la Escuela Profesional de Contabilidad, Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto

Resumen

El estudio analiza en qué medida las competencias financieras digitales impulsan la empleabilidad del contador público peruano. El objetivo es establecer la relación entre conocimiento, comportamiento y confianza financiera digital y la empleabilidad global y sus dimensiones clave en el ejercicio profesional contable. Se desarrolló un estudio cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y correlacional, aplicado a una muestra probabilística de 383 contadores públicos en ejercicio. Se utilizó un cuestionario tipo Likert adaptado de la Digital Financial Capability Scale y de un instrumento de empleabilidad para graduados de contabilidad. El instrumento alcanzó un alfa de Cronbach general de 0.907, lo que evidencia alta consistencia interna. Los datos se procesaron en SPSS 25 mediante estadística descriptiva, pruebas de normalidad y correlaciones de Spearman. Los resultados muestran que las competencias financieras digitales se concentran principalmente en niveles medios, mientras que la empleabilidad se ubica en niveles medio y alto, con una relación positiva moderada entre ambas variables. Se concluye que el fortalecimiento del comportamiento y la confianza financiera digital se asocia con un perfil empleable más robusto. El estudio contribuye con evidencia empírica actualizada para el contexto peruano y ofrece insumos para rediseñar planes de estudio, programas de capacitación y estrategias de gestión del talento contable alineadas con las demandas de la transformación digital.

Palabras clave: Competencias financieras digitales, Empleabilidad del contador público, Alfabetización financiera digital, Transformación digital, Contabilidad en el Perú.

Código JEL: G53, J24, M41.

Abstract

The study analyzes the extent to which digital financial skills boost the employability of Peruvian public accountants. The objective is to establish the relationship between knowledge, behavior, and digital financial confidence and overall employability and its key dimensions in professional accounting practice.

A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational study was developed and applied to a probabilistic sample of 383 practicing public accountants. A Likert-type questionnaire adapted from the Digital Financial Capability Scale and an employability instrument for accounting graduates was used. The instrument achieved an overall Cronbach's alpha of 0.907, indicating high internal

consistency. The data were processed in SPSS 25 using descriptive statistics, normality tests, and Spearman's correlations.

The results show that digital financial competencies are mainly concentrated at medium levels, while employability is at medium and high levels, with a moderate positive relationship between the two variables. It is concluded that strengthening digital financial behavior and confidence is associated with a more robust employability profile. The study contributes updated empirical evidence for the Peruvian context and offers inputs for redesigning curricula, training programs, and accounting talent management strategies aligned with the demands of digital transformation.

Keywords: Digital financial skills, Employability of public accountants, Digital financial literacy, Digital transformation, Accounting in Peru.

1. Introducción

En la era digital contemporánea, las tecnologías financieras (FinTech, plataformas digitales, aplicaciones móviles, inteligencia artificial) han transformado radicalmente el modo en que se realizan las operaciones económicas y contables. Las **competencias financieras digitales**, entendidas como la capacidad de aplicar conocimientos financieros, actuar con comportamientos adecuados y tener confianza para operar en entornos digitales, se vuelven cruciales para profesionales que deben adaptarse a la demanda tecnológica del mercado (Vieira et al., 2024). De la misma manera, este estudio titulado: Digital Financial Capability Scale (DFCS), propone que la competencia financiera digital se articula a través de conocimientos, comportamiento y confianza en un ambiente digital, asimismo muestran que, la digitalización de los servicios financieros impacta el bienestar y la toma de decisiones financieras, por lo que fortalecer esta capacidad es tema de relevancia global.

No obstante, no basta tener competencias digitales; también es esencial que el contador pueda traducirlas en oportunidades reales de inserción, permanencia y desarrollo en el mercado laboral. En ese sentido, la **Empleabilidad** implica poseer el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que posibilitan no solo conseguir un empleo, sino adaptarse y progresar en él. El estudio de Senan & Suple (2022) desarrolló y validó un cuestionario de empleabilidad para graduados de contabilidad, estructurado en cinco factores (como habilidades interpersonales, conocimientos de negocio, auditoría,

conocimiento conceptual y temas especiales). Este instrumento sugiere la importancia de medir la empleabilidad con rigor en profesionales del área contable.

En el contexto internacional, las literaturas recientes convergen en que la digitalización está reconfigurando las competencias que el mercado exige a los profesionales contables y, en consecuencia, los determinantes de su empleabilidad. Por ejemplo, en Brasil, Vieira et al. (2024) desarrollaron y validaron la Digital Financial Capability Scale (DFCS), una medida tridimensional (conocimiento, comportamiento y confianza financieros en entornos digitales) que ofrece un andamiaje robusto para evaluar la capacidad financiera digital de las personas. Su estudio documenta el proceso de construcción y validación psicométrica de 33 ítems y propone la DFCS como insumo para investigación, políticas públicas y evaluación de clientes por parte del sistema financiero. Los autores precisan que la escala requiere validación transcultural y comparaciones con otras métricas, y sugieren incluir factores contextuales, por ejemplo, oportunidades financieras del entorno, lo que abre una beta de investigación aplicada en poblaciones profesionales específicas como la contable peruana.

En Arabia Saudita, Senan & Sulphrey (2022) construyeron y validaron un cuestionario de empleabilidad para egresados de Contabilidad, estructurado en cinco factores y 20 ítems finales tras análisis factoriales. El trabajo justifica su aporte por la ausencia de instrumentos validados para el contexto saudí y describe con detalle el diseño muestral (n=420) y la depuración psicométrica del instrumento, que se perfila como referente operativo para medir empleabilidad en contabilidad. No obstante, el propio estudio reconoce la necesidad de replicaciones y validaciones en otros países y subpoblaciones profesionales, lo que delimita un vacío aplicable al caso peruano: adaptar y contrastar el constructo de empleabilidad contable frente a competencias financieras digitales medibles con la DFCS.

En Oceanía, Busulwa et al. (2025) evaluaron el nivel de conocimiento tecnológico de contadores en Australia y Nueva Zelanda, contrastándolo con los requerimientos profesionales. Sus hallazgos son nítidos: el conocimiento autorreportado sobre tecnologías digitales emergentes se sitúa por debajo de los estándares, y aun en tecnologías establecidas aparecen brechas que preocupan a la academia y a la profesión, con implicancias curriculares y de formación continua. Aunque el estudio avanza en mapear brechas de conocimiento, no examina su traducción directa en resultados de empleabilidad, lo que sugiere un vacío: vincular métricas de competencia/alfabetización digital financiera con indicadores de inserción y desarrollo laboral en colectivos profesionales específicos.

En África Kwarteng & Mensah (2022), analizaron hasta qué punto las universidades equipan a los egresados de Contabilidad con habilidades de empleabilidad, combinando la expectativa del empleador con la autovaloración del egresado. Entre sus resultados, el estudio identifica brechas en competencias genéricas y tecnológicas clave, así como desalineamientos curriculares, aportando evidencia empírica para rediseños formativos con foco en habilidades transferibles y digitales. El artículo figura entre los textos relacionados y ha sido ampliamente referenciado en trabajos que documentan el contexto ghanés y la necesidad de reformas orientadas a habilidades digitales y TIC aplicadas a la Contabilidad. El vacío de conocimiento que deja abierto (relevante para el presente artículo) se sitúa en la conexión causal entre dominios concretos de competencia digital financiera y los distintos componentes de la empleabilidad (por ejemplo: habilidades blandas, auditoría/aseguramiento y conocimiento de negocio).

Finalmente, el punto de partida nacional lo aporta el clásico estudio de Tarazona et al. (2003), que delineó el perfil de empleabilidad del Contador Público requerido por empresas de Lima Metropolitana. Este trabajo, pionero en el país, caracterizó habilidades y expectativas del mercado, incorporando el impacto de la tecnología en el perfil profesional, y adaptó instrumentos internacionales al contexto local. Sin embargo, por su fecha y alcance, no aborda la actual economía digital (facturación

electrónica, IA generativa, banca abierta) ni dispone de métricas específicas de competencia financiera digital; por tanto, persiste un vacío para actualizar la evidencia peruana e integrar escalas modernas (como la DFCS) con medidas estandarizadas de empleabilidad contable.

Hasta aquí, el estado del arte muestra herramientas consolidadas para medir capacidad financiera digital y empleabilidad contable, además de evidencia internacional sobre brechas tecnológicas en la profesión y desajustes curriculares que impactan la empleabilidad. En Perú, la cartografía de empleabilidad contable requiere una actualización que dialogue con estas nuevas competencias digitales. El vacío específico que el presente estudio atiende es, precisamente, cuantificar la relación entre competencias financieras digitales en sus tres dimensiones, y la empleabilidad del contador público peruano, superando la fragmentación de evidencias y la distancia temporal de los antecedentes locales.

En el Perú, los contadores públicos enfrentan un entorno profesional en plena transformación digital: facturación electrónica, reportes tributarios en plataformas, manejo de software contable en la nube, uso de la inteligencia artificial, gestiones fiscales digitales son prácticas habituales. Sin embargo, muchos profesionales señalan que, aunque dominan aspectos contables tradicionales, les resulta desafiante articular competencias tecnológicas financieras con su perfil profesional, lo que podría afectar su empleabilidad. En países en desarrollo, estudios comparables han encontrado que los graduados en contabilidad exhiben deficiencias en las habilidades informáticas o digitales consideradas esenciales por los empleadores. Por ejemplo, un estudio realizado con graduados de contabilidad halló que solo dos tercios de las competencias requeridas se desarrollaron plenamente, mientras que las habilidades informáticas quedaron rezagadas (Kwarteng & Mensah, 2022).

En definitiva, es urgente impulsar un estudio como este, dado el escaso conocimiento empírico en el Perú que conecte formalmente competencias digitales financieras con empleabilidad en contadores

públicos. Esta carencia limita tanto la intervención educativa como las decisiones gremiales o de política profesional. Por ello, es imperativo responder la cuestión central del estudio: Contadores en la era digital: ¿las competencias financieras digitales impulsan la empleabilidad en el Perú?

Este estudio propone varias contribuciones valiosas: Integra y articula los marcos conceptuales de competencias financieras digitales con la teoría de empleabilidad profesional contable, proponiendo un modelo aplicado al contexto peruano que todavía no ha sido explorado con suficiente profundidad. La contribución Empírica / Práctica, adapta instrumentos validados (como la escala DFCS y el cuestionario de empleabilidad de Senan & Sulphrey) al contexto peruano, aplicándolo entre contadores públicos, y permite identificar cuáles competencias digitales tienen mayor poder explicativo sobre la empleabilidad contable.

56 La contribución Sociolaboral / Socioeconómico del estudio consiste en que, al iluminar la relación entre competencias digitales y empleabilidad, se podrá orientar programas de formación, políticas universitarias y estrategias gremiales para fortalecer el capital humano contable con pertinencia tecnológica. El impacto del estudio radica en que, los resultados pueden servir como insumo a colegios profesionales de contadores, universidades, despachos y entidades reguladoras para diseñar planes de actualización profesional, certificaciones digitales y estándares de competencia contable en la era digital. Los beneficiarios directos podrían ser los contadores públicos peruanos que busquen mejorar su empleabilidad; indirectamente, las instituciones que los emplean (empresas privadas, entidades públicas, despachos contables), así como los centros de formación contable y los gremios profesionales.

31 El objetivo general del manuscrito es: Determinar la relación entre las competencias financieras digitales y la empleabilidad del contador público peruano. Para el logro del propósito general, se plantean los siguientes objetivos específicos: Analizar la relación entre conocimiento financiero digital y empleabilidad del contador público peruano, Evaluar la relación entre comportamiento financiero

3

digital y empleabilidad del contador público peruano, Determinar la relación entre confianza financiera digital y empleabilidad del contador público peruano, e Identificar qué dimensiones de la empleabilidad del contador público peruano están más influenciadas por las competencias financieras digitales.

2. Marco referencial

2.1 Competencias financieras digitales

Según Vieira et al. (2024), las competencias financieras digitales se entienden como la capacidad integrada que tiene una persona profesional para aplicar conocimiento financiero, ejecutar conductas financieras deseables y tomar decisiones con autoconfianza dentro de entornos digitales (banca móvil, plataformas de pago, portales de inversión y ecosistemas de finanzas abiertas). No se limita al “saber usar” una app; implica comprender condiciones, comisiones, riesgos y controles propios de las operaciones financieras digitales, convertir ese entendimiento en hábitos eficientes y seguros y sostener una autoeficacia que permita resolver incidencias, proteger credenciales y perseverar en el uso de herramientas que incrementen el bienestar y la trazabilidad financiera. Las tres dimensiones se retroalimentan: el conocimiento habilita mejores conductas; las conductas exitosas consolidan la confianza; y la confianza mantiene la motivación para aprender continuamente nuevas funcionalidades y controles, cerrando el círculo virtuoso del desempeño digital. Este encaje es coherente con la lógica de autoeficacia aplicada a decisiones financieras en entornos tecnológicos, y justifica una medición compuesta con ponderaciones diferenciadas, tal como estructura la DFCS, para obtener un índice robusto de capacidad financiera digital (Vieira et al., 2024).

Conocimiento financiero digital

Es el saber hacer informado en finanzas digitales: entender funcionalidades (apertura de cuentas, pagos en línea, inversiones y canjes), identificar costos y condiciones (comisiones, límites, tiempos de compensación), reconocer riesgos (phishing, fraudes) y prever controles (cambio de credenciales,

autorizaciones por niveles). En el día a día contable, este conocimiento reduce errores, acelera ciclos de pago/cobro, mejora la calidad del control interno y aporta criterios para seleccionar proveedores fintech, parametrizar límites y documentar evidencias de transacción con validez tributaria (Vieira et al., 2024).

Una medición sólida y reciente es la “Digital Financial Capability Scale” de Vieira et al. (2024), que estructura la capacidad financiera en tres dominios (conocimiento, comportamiento y confianza) y valida ítems específicos sobre operaciones como apertura de cuentas digitales, pagos en línea, identificación de comisiones y decisiones de inversión en plataformas. Este enfoque es útil para contabilidad porque vincula el “saber” digital con decisiones cotidianas de tesorería personal y corporativa, algo que el profesional contable enfrenta cuando implementa pagos electrónicos, valida costos transaccionales o evalúa instrumentos disponibles en apps bancarias.

A la vez, la alfabetización financiera digital se relaciona con antecedentes y contextos nacionales: estudios de gran escala como el de Lal et al. (2025) muestran que el nivel de alfabetización digital financiera está determinado por factores individuales y del mercado, y que mejorar el conocimiento digital incide en decisiones más informadas y en menor exposición a sesgos o errores al usar servicios online. Para el perfil del contador público, este conocimiento no es ornamental: es la base para interpretar políticas de seguridad, términos y comisiones, límites de riesgo y trazabilidad de operaciones en tiempo real que, de forma creciente, condicionan la calidad del reporte financiero y del control interno.

Comportamiento financiero digital

Son los hábitos observables que materializan el conocimiento: preferir canales digitales seguros, comparar comisiones antes de operar, ahorrar o invertir desde apps verificadas, y mantener higiene digital (gestión de contraseñas y dispositivos). Esta conducta se refleja en mayor disciplina financiera,

menor uso de efectivo, mejores trazabilidades y menor exposición a incidentes. En contextos corporativos, se traduce en eficiencia operativa y en registros más limpios para auditoría y aseguramiento (Januszewski et al., 2024). La evidencia en estudiantes y egresados de finanzas/contabilidad muestra que las competencias digitales correlacionan con prácticas efectivas en entornos virtuales de aprendizaje y trabajo, lo que se traslada a hábitos financieros más ordenado (Januszewski et al., 2024).

Además, el estudio de Xu & Su (2025) menciona que la economía digital reconfigura la inversión empresarial y la eficiencia decisional: cuando la transparencia de información mejora vía plataformas digitales, los agentes muestran conductas más racionales y eficientes en sus asignaciones. Todo ello, en el caso del contador, se traduce en rutinas: comparar costos de transacción, usar apps para seguimiento de flujos, preferir pagos electrónicos por control y trazabilidad y, en general, adoptar hábitos que reduzcan fricciones y riesgos operativos.

De otra parte, Gulati et al. (2025) documentan cómo la digitalización orienta comportamientos hacia mayor adopción de pagos, crédito y ahorro en línea, pero advierte la necesidad de madurez conductual para no sobre reaccionar a la inmediatez de las plataformas. En síntesis, el comportamiento financiero digital robusto es una práctica cotidiana y medible que incide en eficiencia personal y, por extensión, en el desempeño profesional contable.

Confianza financiera digital

Es la autoeficacia percibida para operar finanzas en canales digitales: capacidad de resolver errores, navegar productos financieros en apps, confiar informadamente en los mecanismos de protección y sostener el uso sin ansiedad ni evitaciones. La confianza madura, no ingenua, permite liderar procesos digitales (pagos masivos, autorizaciones, conciliaciones en línea) y educar equipos en prácticas seguras, reduciendo la resistencia al cambio tecnológico (Vieira et al., 2024).

La DFCS aporta ítems específicos que capturan esta dimensión (p. ej., “puedo resolver errores en transacciones digitales” o “confío en sistemas de protección biométrica”), conectando la confianza subjetiva con el desempeño observable (Vieira et al., 2024). Para el contador, la autoconfianza digital reduce fricciones al implementar procesos de pago masivo, conciliaciones automatizadas y autorizaciones en banca abierta.

Ahora bien, la confianza no es ingenua: se construye gestionando ciber-riesgos como fraude, phishing o ingeniería social. El estudio de Puri et al. (2025) analiza los impulsores y frenos de la conducta segura y muestra que normas percibidas, experiencia previa y diseño de las plataformas pueden fomentar o desalentar prácticas prudentes. Complementariamente, en países en desarrollo, Uthailiang & Kiattisin (2023) resaltan que la confianza creíble surge cuando las personas entienden términos, comparan costos y usan funciones de seguridad de manera consistente. En profesionales contables, esa confianza crítica se convierte en un requisito para liderar procesos y educar a equipos y clientes sobre uso seguro y responsable de los canales digitales.

2.2 Empleabilidad del contador público

Al respecto, Senan & Sulphey (2022) afirma que, la empleabilidad del contador público es el grado en que un profesional reúne y demuestra competencias, conocimientos y actitudes que le permiten insertarse, sostenerse y progresar en el mercado laboral, atendiendo exigencias técnicas (normas, auditoría, sistemas contables), habilidades blandas, requisitos de negocio y temas sectoriales que evolucionan con la digitalización y la regulación. Es un constructo multifactorial que integra desempeño técnico, pensamiento crítico, ética, comunicación, dominio de procesos corporativos y capacidad de actualización permanente. Las cinco dimensiones mencionadas a continuación, componen un perfil integral: las habilidades blandas viabilizan el desempeño técnico; los requisitos de negocio contextualizan la información; auditoría y aseguramiento garantizan calidad y confianza; el

conocimiento conceptual da coherencia; y los temas especiales conectan con la realidad sectorial. Juntas, predicen mejor la inserción, permanencia y progresión laboral que cualquiera de ellas por separado, y orientan estrategias formativas y de certificación más precisas (Senan & Sulphey, 2022).

Habilidades blandas

Según Celić (2025), las habilidades blandas son el conjunto de capacidades transversales tales como la comunicación profesional, el trabajo colaborativo, el liderazgo, la negociación, la ética y el aprendizaje autónomo que, habilitan un desempeño efectivo en equipos interdisciplinarios y entornos cambiantes. Estas habilidades orquestan el valor técnico: facilitan explicaciones comprensibles a la gerencia, manejo de conflictos y alineamiento ético en decisiones con implicancias financieras y reputacionales. La literatura de Celić (2025) muestra que gestionar habilidades blandas con enfoque innovador incrementa la colocación y el rendimiento en escenarios de trabajo interdisciplinario.

En contextos anglosajones y oceánicos, se han identificado los conjuntos de habilidades blandas más demandados para egresados de contabilidad (comunicación profesional, pensamiento crítico, adaptabilidad, negociación) y su impacto directo en inserción y progresión (Nishikawa et al., 2024). Evidencias adicionales, como las de Mostert et al. (2025), indican que estrategias didácticas interdisciplinarias fortalecen habilidades genéricas y, por tanto, elevan la empleabilidad percibida.

Finalmente, el estudio de Fadhil et al. (2021) refuerza el hallazgo de que las habilidades blandas son un predictor significativo de empleabilidad en mercados dinámicos. Para el perfil del contador peruano, estas competencias facilitan la adaptación a equipos digitales, la comunicación con áreas no contables (datos, TI, operaciones) y la gestión ética en decisiones críticas, alineándose con la dimensión “Habilidades blandas” de tu instrumento.

Requisitos generales del negocio

Comprensión de gobierno corporativo, economía, finanzas, tecnología de información y operaciones, necesaria para integrar la información contable con los flujos de valor del negocio. Este anclaje interfuncional permite que la contabilidad deje de ser un “registro” para convertirse en inteligencia de gestión, aportando a decisiones de inversión, riesgos y productividad (Haidar & Al-Shorafa, 2023).

Revisiones sistemáticas recientes en empleabilidad contable como las de Nie & Mastor (2024) sintetizan la evolución de estos requisitos y proponen iniciativas curriculares que conectan contenidos de negocio con resultados laborales. Desde la perspectiva de empleadores, las encuestas nacionales muestran brechas en habilidades que convergen en áreas de negocio y TI y orientan el rediseño de perfiles de salida (Haidar & Al-Shorafa, 2023).

Asimismo, Suarta & Suwintana (2021) recomiendan integrar competencias de data, plataformas y procesos, ya que la digitalización de modelos de negocio redefine el núcleo de lo que una empresa necesita de un contador. Por último, el trabajo de Ashwin (2025) sobre la centralidad del conocimiento en la formación universitaria (“graduateness”) subrayan que los saberes disciplinares bien articulados con problemas reales del negocio incrementan la empleabilidad. En suma, esta dimensión integra comprensión de procesos y tecnologías con criterios de gobierno corporativo y gestión de operaciones, habilitando al contador para aportar a la estrategia y al control.

Auditoría y aseguramiento

Capacidad para planificar, ejecutar y documentar auditorías con enfoque de riesgo, diseñar respuestas y obtener evidencia suficiente y apropiada, incluyendo controles automatizados y trazas digitales. En un entorno de datos y sistemas, esta dimensión requiere dominio de las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) y comprensión de tecnologías que afectan la evidencia y los procedimientos (acceso, integridad y confiabilidad de datos) (Murikah et al., 2024).

Una revisión sobre sesgos y ética de IA aplicada a auditoría mapea riesgos (opacidad, sesgos de datos, rendición de cuentas) y reclama nuevas competencias para auditores que interactúan con sistemas inteligentes (Murikah et al., 2024). En paralelo, Terdpaopong et al. (2024) evidencian que los profesionales con dominio de herramientas tecnológicas y criterios ESG pueden ejercer aseguramiento ampliado y aportar valor estratégico.

Además, la constatación de brechas tecnológicas entre contadores en Australia y Nueva Zelanda, por debajo de estándares internacionales, señala la urgencia de formación específica para cumplir adecuadamente con programas y evidencia de auditoría en entornos digitalizados (Busulwa et al., 2025). Estas referencias sustentan que la dimensión exige no solo dominio de NIA y técnicas tradicionales, sino comprensión de analítica, controles automatizados y riesgos de IA en el ciclo de auditoría.

Conocimiento conceptual

Dominio de principios y marcos contables que permiten medir, presentar e interpretar la información de manera fiel, incluyendo tributación y tópicos teóricos que sostienen la consistencia del juicio profesional. Sin este cimiento, se debilita la capacidad para razonar y defender criterios contables frente a escenarios complejos o cambios normativos (Tarazona et al., 2003). Un análisis de currículos y CVs de estudiantes de contabilidad ilustra qué conocimientos se visibilizan (y cuáles se omiten) al postular, evidenciando la importancia de articular teoría contable con resultados verificables (Haidar, 2025). A su vez, la investigación de Kercher et al. (2025) sobre creencias de empleabilidad en estudiantes de contabilidad y negocios confirman que las percepciones de dominio conceptual fortalecen la intención de inserción y búsqueda activa.

Complementariamente, Tarazona et al. (2003) mencionan que el perfil de empleabilidad del contador peruano ya destacaba el conocimiento conceptual como núcleo del desempeño, y si bien es

un estudio clásico, su énfasis anticipa la actualización necesaria hacia la economía digital. La evidencia internacional, en suma, converge en que el conocimiento conceptual sólido es condición de posibilidad para interpretar, medir y reportar fielmente la información financiera, base de la reputación profesional.

Temas especiales en contabilidad

Conjunto de campos sectoriales (gubernamental, bancos, seguros, Sistemas de Información Contable, instituciones sin fines de lucro, salud, etc.) que demandan criterios técnicos y regulatorios específicos. El dominio de estos temas amplía la empleabilidad al habilitar desempeño en sectores regulados y en proyectos de transformación digital con impactos contables y de control interno (Liu, 2021).

La digitalización financiera y los marcos de finanzas sostenibles transforman procesos en sectores regulados; comprender estos cambios mejora la pertinencia profesional (Nefla & Jellouli, 2025). Además, Gulati et al. (2025) documentan cómo la tecnología reconfigura pagos, crédito, seguros y sistemas de información contable a escala, presionando por actualización temática. Por otro lado, Murikah et al. (2024) mencionan la apertura de nuevas líneas de especialidad (gobernanza de datos, explicabilidad, control interno basado en IA), con implicaciones para sectores como seguros y banca.

Finalmente, Liu (2021) demuestra aplicaciones concretas en Sistemas de Información contables, lo que demanda competencias técnicas y regulatorias específicas. Así, “Temas especiales” exige que el contador integre normativa sectorial, sistemas de información y tecnologías emergentes, alineando regulación, riesgo y aseguramiento de calidad.

22

3. Metodología

3.1 Diseño Metodológico

El estudio adopta un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, transversal y de alcance correlacional, orientado a estimar la asociación entre competencias financieras digitales y empleabilidad. El estudio trata al fenómeno tal cual está en su estado normal sin alterar las variables.

2.2 Diseño muestral

10

En ausencia de un consolidado público único y actualizado por la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú (JDCCPP), la población del estudio se estimó mediante suma documentada de padrones/cifras oficiales por colegios departamentales a la fecha de sus respectivas publicaciones. Así, para Lima se tomó como base la Memoria de Gestión 2024 del Colegio de Contadores Público de Lima, que reporta un aproximado de 60 mil agremiados (Colegio de Contadores Público de Lima, 2024); para Arequipa, el propio colegio informa “más de 8000 profesionales colegiados” (https://ccpaqp.org.pe/?utm_source); para Piura, el portal institucional muestra “5,000 colegiados” (<https://ccpp.org.pe/page/inicio>); para Lambayeque, la serie correlativa de matrículas visible en el padrón en línea confirma 7028 colegiados (https://www.ccplamb.org.pe/index.php?ape=&cod=&dni=&menu=4&nom=&pagina=41&sb=28&tp=1&tpb=G&utm_source); para Tacna, el colegio asigna “más de 2400 contadores públicos colegiados” (https://ccptacna.pe/web/noticias_det.php?id=171&utm_source); y para Moquegua, un estudio académico reporta 667 colegiados (<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1183>). La suma conservadora de estas seis jurisdicciones asciende a $\geq 83\,095$ contadores públicos colegiados ($60\,000 + 8\,000 + 5\,000 + 7\,028 + 2\,400 + 667$), la cual debe entenderse como mínimo nacional documentado, pues no incluye a los restantes colegios departamentales. En consecuencia, para efectos

36

de “Población y muestra” se declara: *población mínima nacional documentada* $\geq 83\,095$ (fechas de corte 2019 -2025 según fuente citada).

Se utilizó un muestreo probabilístico de 383 sujetos de análisis para garantizar representatividad, siguiendo precedentes donde se aplica muestreo aleatorio para recabar información. Seguidamente se detalla la determinación de la muestra con $N = 83\,095$ y usando la fórmula para proporciones con corrección por población finita, con supuestos estándares $z = 1.96$ (95 %), $p = q = 0.5$, $e = 0.05$:

a) Tamaño para población “infinita”:

$$n_0 = \frac{z^2 p(1-p)}{e^2} = \frac{1.96^2 \cdot 0.25}{0.05^2} = 384.16$$

b) Corrección por población finita:

$$n = \frac{N n_0}{n_0 + N - 1} = \frac{83\,095 \cdot 384.16}{384.16 + 83\,095 - 1} = 382.40 \Rightarrow \mathbf{383} \text{ (redondeo al entero superior).}$$

Por lo tanto, redondeando, el tamaño de muestra necesario es ≈ 383 .

Se incluyen a los contadores públicos que cuentan con título profesional o bachillerato en Contabilidad o carreras afines, que ejerzan funciones contables, financieras o de auditoría en empresas privadas, entidades públicas o despachos contables en el Perú, que utilizan de forma habitual herramientas tecnológicas o plataformas digitales en su trabajo, y que acepten participar mediante consentimiento informado en el estudio. Se excluye aquellos profesionales que no ejerzan actividades contables directamente (por ejemplo, roles administrativos sin contabilidad), los que no utilicen herramientas digitales financieras en su labor cotidiana, los contadores públicos jubilados o que estén fuera del mercado laboral activo, y los que residan o trabajen fuera del territorio peruano o no completen el cuestionario de forma válida.

2.3 Técnicas de Recolección de Datos

Se emplea como técnica principal una encuesta estructurada autoadministrada en línea, dirigida a contadores públicos peruanos. Esta técnica es adecuada porque permite llegar de forma ágil y amplia a

profesionales ubicados en diferentes regiones del país. El instrumento es un cuestionario que consiste en dos bloques claramente diferenciados: el primero recopila datos sobre la variable *Competencias Financieras Digitales*, adaptados del instrumento validado DFCS (Vieira et al., 2024); el segundo, aborda la variable *Empleabilidad del Contador Público*, basándose en el cuestionario previamente validado para graduados de contabilidad (Senan & Sulphrey, 2022). La encuesta se distribuyó mediante un enlace seguro (vía correo electrónico, whatsapp y/o plataformas profesionales), se expuso en la portada del cuestionario el consentimiento informado, y el tiempo estimado de respuesta no superó los 15-20 minutos para favorecer la participación voluntaria y responsable.

2.4 Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

El procesamiento de la información se llevó a cabo con el software SPSS 25, iniciando con un análisis descriptivo a través de tablas de frecuencias y porcentajes para las variables sociodemográficas y los niveles de cada dimensión de las competencias financieras digitales y de la empleabilidad. Este análisis se complementó con medidas de tendencia central y dispersión para los puntajes globales, con el fin de obtener una visión general del comportamiento de las variables en la muestra de contadores. Previamente al análisis inferencial, se evaluó la consistencia interna del cuestionario, obteniéndose un alfa de Cronbach general de 0.907, valor que evidencia una fiabilidad elevada del instrumento aplicado. Posteriormente, se verificó la normalidad de los datos mediante las pruebas de Kolmogorov–Smirnov y Shapiro–Wilk, determinándose que las distribuciones no seguían un patrón normal. Debido a ello, y a la naturaleza ordinal de la escala Likert utilizada, se optó por técnicas no paramétricas, empleándose el coeficiente Rho de Spearman para analizar las relaciones entre las dimensiones de competencias financieras digitales y los indicadores de empleabilidad, considerando un nivel de significancia del 5 %.

2.5 Aspectos Éticos

El estudio se alinea con los principios de ética en investigación con personas: participación voluntaria, consentimiento informado y confidencialidad. Asimismo, el cuestionario del proyecto incorpora un encuadre de consentimiento al inicio de la encuesta, que aclara propósito, voluntariedad y uso académico de la información.

27

4. Resultados

En esta sección se exponen los hallazgos obtenidos tras la aplicación de los cuestionarios diseñados para medir las competencias financieras digitales y la empleabilidad de los contadores públicos peruanos. Primero se presenta una caracterización descriptiva de la muestra, seguido de la prueba de normalidad. A continuación, se muestran los resultados de los análisis estadísticos (correlaciones y pruebas inferenciales) que permiten evaluar la relación entre las dimensiones de competencias digitales (conocimiento, comportamiento y confianza) y los distintos componentes de empleabilidad. Finalmente, se reportan los efectos principales que confirman o no las hipótesis formuladas, organizados de forma clara y sistemática, para preparar el terreno de la discusión. Finalmente, se presenta una tabla cruzada entre los años de experiencia profesional y el máximo grado académico alcanzado de los contadores encuestados.

4.1 Descriptivos

Tabla 1.

Distribución de niveles (bajo, medio y alto) de las dimensiones de competencias financieras digitales y empleabilidad del contador

		Recuento	%
Competencias financieras digitales	Bajo	38	9.9%
	Medio	344	89.8%
	Alto	1	0.3%
	Total	383	100.0%
Conocimiento financiero digital	Bajo	16	4.2%
	Medio	163	42.6%
	Alto	204	53.3%
	Total	383	100.0%

Comportamiento financiero digital	Bajo	12	3.1%
	Medio	178	46.5%
	Alto	193	50.4%
	Total	383	100.0%
Confianza financiera digital	Bajo	11	2.9%
	Medio	151	39.4%
	Alto	221	57.7%
	Total	383	100.0%
Empleabilidad del contador público TOTAL	Bajo	8	2.1%
	Medio	187	48.8%
	Alto	188	49.1%
	Total	383	100.0%
Habilidades blandas	Bajo	8	2.1%
	Medio	166	43.3%
	Alto	209	54.6%
	Total	383	100.0%
Requisitos generales del negocio	Bajo	10	2.6%
	Medio	123	32.1%
	Alto	250	65.3%
	Total	383	100.0%
Auditoría y aseguramiento	Bajo	10	2.6%
	Medio	151	39.4%
	Alto	222	58.0%
	Total	383	100.0%
Conocimiento conceptual	Bajo	10	2.6%
	Medio	133	34.7%
	Alto	240	62.7%
	Total	383	100.0%
Temas especiales en contabilidad	Bajo	13	3.4%
	Medio	208	54.3%
	Alto	162	42.3%
	Total	383	100.0%

Fuente: Trabajo propio del autor

La Tabla 1 evidencia que, en conjunto, las competencias financieras digitales de los contadores públicos peruanos se concentran mayoritariamente en un nivel medio (89,8 %), con una proporción no despreciable en nivel bajo (9,9 %) y un porcentaje prácticamente residual en nivel alto (0,3 %). Esto sugiere que la mayoría de los profesionales domina lo básico para operar en entornos financieros digitales, pero aún no alcanza un desempeño sobresaliente que pueda considerarse como fortaleza estratégica en su perfil profesional.

Cuando se analizan las dimensiones específicas, el panorama es más matizado. En conocimiento financiero digital, algo más de la mitad se ubica en nivel alto (53,3 %), seguido de un 42,6 % en nivel

medio y solo un 4,2 % en nivel bajo, lo que indica que los contadores comprenden razonablemente las funcionalidades, riesgos y costos de las operaciones financieras digitales. En comportamiento financiero digital, las frecuencias se distribuyen de forma similar: 50,4 % en nivel alto y 46,5 % en nivel medio, con apenas 3,1 % en nivel bajo, lo que refleja hábitos relativamente consolidados de uso de canales digitales, higiene en el manejo de credenciales y preferencia por operaciones trazables. En confianza financiera digital, el 57,7 % alcanza un nivel alto y el 39,4 % un nivel medio, lo que sugiere una autopercepción positiva para resolver incidencias y operar sin temor en plataformas financieras digitales.

Por el lado de la empleabilidad, casi la mitad de los participantes se ubica en nivel alto (49,1 %) y una proporción muy similar en nivel medio (48,8 %), mientras que solo el 2,1 % presenta un nivel bajo. Este patrón indica que, en general, el perfil empleable del contador peruano encuestado es robusto y se encuentra bien posicionado para insertarse y mantenerse en el mercado laboral.

Las dimensiones de empleabilidad confirman este diagnóstico. Las habilidades blandas presentan 54,6 % de nivel alto y 43,3 % de nivel medio; los requisitos generales del negocio muestran 65,3 % en nivel alto; auditoría y aseguramiento alcanza 58,0 % y el conocimiento conceptual 62,7 % también en nivel alto. En contraste, “Temas especiales en contabilidad” se concentra principalmente en el nivel medio (54,3 %), con 42,3 % en nivel alto, lo que evidencia que los contadores dominan la base conceptual y funcional, pero aún tienen margen de mejora en áreas especializadas (sectores regulados, sistemas de información contable, finanzas sostenibles, entre otros). Desde la óptica contable, estos resultados señalan que la empleabilidad actual es relativamente sólida, pero el nivel medio predominante en competencias financieras digitales marca un foco claro para la actualización profesional en la era de la transformación digital.

4.2 Prueba de normalidad

Tabla 2.

Pruebas de normalidad

Variables y Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Conocimiento financiero digital	.103	383	.000	.936	383	.000
Comportamiento financiero digital	.101	383	.000	.935	383	.000
Confianza financiera digital	.127	383	.000	.924	383	.000
Competencias financieras digitales TOTAL	.121	383	.000	.898	383	.000
Habilidades blandas	.121	383	.000	.929	383	.000
Requisitos generales del negocio	.151	383	.000	.924	383	.000
Auditoría y aseguramiento	.135	383	.000	.946	383	.000
Conocimiento conceptual	.162	383	.000	.948	383	.000
Temas especiales en contabilidad	.138	383	.000	.936	383	.000
Empleabilidad del contador público TOTAL	.129	383	.000	.878	383	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Trabajo propio del autor

La Tabla 2 presenta los resultados de las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk para todas las variables y dimensiones. En todos los casos, los valores de significancia (Sig.) son inferiores a 0.05, lo que indica que ninguna de las distribuciones se ajusta al supuesto de normalidad. Este hallazgo se observa tanto en las dimensiones de competencias financieras digitales (conocimiento, comportamiento, confianza y el índice total) como en las dimensiones de empleabilidad y su indicador global.

Metodológicamente, este resultado justifica el uso de estadísticos no paramétricos para evaluar las relaciones entre variables, en particular el coeficiente Rho de Spearman. Desde la lógica de la investigación contable, optar por Spearman es consistente con la naturaleza ordinal de los puntajes y con la asimetría observada en los niveles (por ejemplo, concentración de casos en niveles medio y alto

de empleabilidad y en nivel bajo de conocimiento digital). En otras palabras, el estudio respeta los supuestos estadísticos y reduce el riesgo de conclusiones sesgadas, reforzando la solidez de las evidencias que sostienen los objetivos general y específicos.

4.3 Correlaciones

Tabla 3.

Correlación entre competencias financieras digitales y empleabilidad del contador

			Competencias financieras digitales TOTAL	Empleabilidad del contador público TOTAL
Rho de Spearman	Competencias financieras digitales TOTAL	Coefficiente de correlación	1.000	.478
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	383	383
	Empleabilidad del contador público TOTAL	Coefficiente de correlación	.478	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	383	383

Fuente: Trabajo propio del autor

La Tabla 3 muestra una correlación positiva y estadísticamente significativa entre el índice total de competencias financieras digitales y la empleabilidad global del contador público (Rho de Spearman = 0,478; $p < 0,001$). En términos de magnitud, se trata de una relación de fuerza moderada, lo que implica que, a medida que se incrementan las competencias financieras digitales, también tiende a elevarse el nivel de empleabilidad.

Desde la perspectiva contable, este hallazgo respalda el objetivo general del estudio: las competencias financieras digitales no son un accesorio, sino un componente relevante del capital profesional del contador. Un dominio más sólido de conocimientos, comportamientos y confianza en el uso de plataformas financieras digitales se asocia con mejores oportunidades de inserción y permanencia laboral, mayor capacidad para responder a las demandas tecnológicas del mercado y más opciones de participar en procesos de auditoría, aseguramiento y consultoría vinculados a la

digitalización de las finanzas. Aunque la correlación no implica causalidad, la evidencia empírica sugiere que fortalecer las competencias financieras digitales puede traducirse en un perfil profesional más atractivo para empresas, despachos y entidades públicas en el contexto peruano.

Tabla 4.

Correlación entre cada dimensión de competencias financieras digitales y la empleabilidad total

			Conoci miento financi ero digital	Comport amiento financiero digital	Confianz a financier a digital	Compete ncias financier as digitales TOTAL	Empleab ilidad del contador público TOTAL
1	Rho de Spear man	Conocimien to financiero digital	1.000	.224	.264	.436	.286
		Coefficiente de correlación	.	.000	.000	.000	.000
		Sig. (bilateral) N	383	383	383	383	383
1		Comportam iento financiero digital	.224	1.000	.378	.831	.429
		Coefficiente de correlación	.000	.	.000	.000	.000
		Sig. (bilateral) N	383	383	383	383	383
1		Confianza financiera digital	.264	.378	1.000	.768	.388
		Coefficiente de correlación	.000	.000	.	.000	.000
		Sig. (bilateral) N	383	383	383	383	383
1		Competenci as financieras digitales TOTAL	.436	.831	.768	1.000	.478
		Coefficiente de correlación	.000	.000	.000	.	.000
		Sig. (bilateral) N	383	383	383	383	383
		Empleabili dad del contador público TOTAL	.286	.429	.388	.478	1.000
		Coefficiente de correlación	.000	.000	.000	.000	.
		Sig. (bilateral) N	383	383	383	383	383

Fuente: Trabajo propio del autor

La Tabla 4 desagrega la relación entre la empleabilidad total y cada dimensión de las competencias financieras digitales: conocimiento, comportamiento y confianza. En los tres casos se observan correlaciones positivas y estadísticamente significativas ($p < 0,001$), aunque con intensidades

diferenciadas. El comportamiento financiero digital presenta la asociación más alta con la empleabilidad ($Rho = 0,429$), seguido de la confianza financiera digital ($Rho = 0,388$) y, finalmente, del conocimiento financiero digital ($Rho = 0,286$).

En términos estadísticos, estos resultados indican que los contadores públicos con mejores hábitos de uso de canales digitales (por ejemplo, uso sistemático de pagos electrónicos, comparación de comisiones, cuidado de credenciales y trazabilidad de operaciones) tienden a mostrar mayores niveles de empleabilidad. Del mismo modo, quienes se perciben con alta confianza para operar en entornos financieros digitales (capacidad para resolver errores, aprovechar funcionalidades y gestionar riesgos) también exhiben mejores resultados de empleabilidad. El conocimiento financiero digital, aunque con una correlación de menor magnitud, sigue siendo un predictor significativo: comprender productos, costos, riesgos y controles en plataformas digitales se vincula con un perfil empleable más robusto.

Desde la lógica contable, esto significa que el mercado laboral valora no solo que el contador “sepa” de finanzas digitales, sino que ponga en práctica ese conocimiento de forma consistente y con seguridad. La traducción práctica de estas competencias (en operaciones, registros, conciliaciones, controles y reportes) es lo que finalmente se refleja en la empleabilidad. Estas evidencias responden directamente a los objetivos específicos del estudio, al demostrar empíricamente la relación entre cada dimensión de la competencia financiera digital y la empleabilidad del contador público peruano.

Tabla 5.
Correlaciones entre las dimensiones de competencias financieras digitales y empleabilidad

			Conocimiento financiero digital	Comportamiento financiero digital	Confianza financiera digital	Competencias financieras digitales TOTAL	Habilidades blandas	Requisitos generales del negocio	Auditoría y aseguramiento	Conocimiento conceptual	Temas especiales en contabilidad	Empleabilidad del contador público TOTAL
Rho de Spearman	Conocimiento financiero digital	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . 383	.224 .000 383	.264 .000 383	.436 .000 383	.235 .000 383	.195 .000 383	.187 .000 383	.188 .000 383	.201 .000 383	.286 .000 383
	Comportamiento financiero digital	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.224 .000 383	1.000 . 383	.378 .000 383	.831 .000 383	.360 .000 383	.353 .000 383	.297 .000 383	.279 .000 383	.373 .000 383	.429 .000 383
	Confianza financiera digital	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.264 .000 383	.378 .000 383	1.000 . 383	.768 .000 383	.366 .000 383	.297 .000 383	.379 .000 383	.315 .000 383	.245 .000 383	.388 .000 383
	Competencias financieras digitales TOTAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.436 .000 383	.831 .000 383	.768 .000 383	1.000 . 383	.419 .000 383	.377 .000 383	.383 .000 383	.339 .000 383	.352 .000 383	.478 .000 383
	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.235 .000 383	.360 .000 383	.366 .000 383	.419 .000 383	1.000 . 383	.349 .000 383	.400 .000 383	.335 .000 383	.398 .000 383	.654 .000 383
	Requisitos generales del negocio	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.195 .000 383	.353 .000 383	.297 .000 383	.377 .000 383	.349 .000 383	1.000 . 383	.318 .000 383	.314 .000 383	.334 .000 383	.619 .000 383
	Auditoría y aseguramiento	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.187 .000 383	.297 .000 383	.379 .000 383	.383 .000 383	.400 .000 383	.318 .000 383	1.000 . 383	.341 .000 383	.333 .000 383	.657 .000 383
	Conocimiento conceptual	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.188 .000 383	.279 .000 383	.315 .000 383	.339 .000 383	.335 .000 383	.314 .000 383	.341 .000 383	1.000 . 383	.282 .000 383	.675 .000 383
	Temas especiales en contabilidad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.201 .000 383	.373 .000 383	.245 .000 383	.352 .000 383	.398 .000 383	.334 .000 383	.333 .000 383	.282 .000 383	1.000 . 383	.671 .000 383
	Empleabilidad del contador público TOTAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.286 .000 383	.429 .000 383	.388 .000 383	.478 .000 383	.654 .000 383	.619 .000 383	.657 .000 383	.675 .000 383	.671 .000 383	1.000 . 383

Fuente: Trabajo propio del autor

La Tabla 5 profundiza el análisis al vincular cada dimensión de competencias financieras digitales con las distintas dimensiones de la empleabilidad: habilidades blandas, requisitos generales del negocio, auditoría y aseguramiento, conocimiento conceptual y temas especiales en contabilidad.

9 En todos los casos, las correlaciones son positivas y estadísticamente significativas ($p < 0,001$), lo que indica que un mayor nivel de capacidad financiera digital se asocia sistemáticamente con mejores resultados en cada componente del perfil empleable.

Cuando se observa el índice total de competencias financieras digitales, las relaciones más altas se registran con habilidades blandas ($Rho = 0,419$), auditoría y aseguramiento ($Rho = 0,383$), requisitos generales del negocio ($Rho = 0,377$), temas especiales ($Rho = 0,352$) y conocimiento conceptual ($Rho = 0,339$). Esto sugiere que un contador que domina las finanzas digitales no solo mejora su capacidad técnica, sino que también tiende a mostrar mejores competencias interpersonales, mayor comprensión de procesos de negocio, mayor solvencia en auditoría y aseguramiento, y un mejor manejo de temas especializados.

Al analizar las dimensiones por separado, el comportamiento financiero digital registra asociaciones moderadas con casi todas las dimensiones de empleabilidad, destacando su vínculo con temas especiales ($Rho = 0,373$), habilidades blandas ($Rho = 0,360$) y requisitos generales del negocio ($Rho = 0,353$). La confianza financiera digital se relaciona especialmente con auditoría y aseguramiento ($Rho = 0,379$) y habilidades blandas ($Rho = 0,366$), mientras que el conocimiento financiero digital, aunque con correlaciones de menor magnitud, mantiene asociaciones significativas con todas las dimensiones, lo que refleja su rol como base cognitiva.

Estos resultados permiten identificar qué áreas de la empleabilidad se encuentran más influenciadas por las competencias financieras digitales, cumpliendo así el objetivo específico de priorización. La evidencia indica que el fortalecimiento de las competencias financieras digitales puede impactar de

manera particular en el desempeño del contador en auditoría y aseguramiento, en la interacción con áreas de negocio, en la actualización en temas especiales y en el desarrollo de habilidades blandas necesarias para trabajar en equipos multidisciplinarios y entornos digitales. Esto refuerza la necesidad de programas formativos integrales que articulen competencias digitales con dimensiones técnicas y actitudinales de la empleabilidad.

4.4 Tabla cruzada

Tabla 6.

Perfil sociodemográfico de los contadores encuestados según grado académico y años de experiencia profesional

			Años de experiencia profesional					
			Menos de 1 año	1 – 3 años	4 – 6 años	7 – 10 años	Más de 10 años	TOTAL
Máximo grado académico alcanzado	Bachiller en Contabilidad o afines	Recuento %	25 16.6%	64 42.4%	32 21.2%	22 14.6%	8 5.3%	151 100.0%
	Título de Contador Público	Recuento %	10 8.2%	38 31.1%	41 33.6%	15 12.3%	18 14.8%	122 100.0%
	Segunda especialidad / Diplomado	Recuento %	5 9.4%	14 26.4%	15 28.3%	13 24.5%	6 11.3%	53 100.0%
	Maestría	Recuento %	2 5.9%	8 23.5%	7 20.6%	14 41.2%	3 8.8%	34 100.0%
	Doctorado	Recuento %	1 4.3%	7 30.4%	3 13.0%	7 30.4%	5 21.7%	23 100.0%
TOTAL		Recuento %	43 11.2%	131 34.2%	98 25.6%	71 18.5%	40 10.4%	383 100.0%

Fuente: Trabajo propio del autor

La Tabla 6 describe el perfil sociodemográfico de la muestra a partir de la combinación entre máximo grado académico alcanzado y años de experiencia profesional.

En términos generales, la mayor concentración de participantes se ubica entre 1 y 3 años de experiencia (34,2 %) y entre 4 y 6 años (25,6 %), lo que indica una muestra predominantemente compuesta por contadores en etapas tempranas y medias de su trayectoria profesional. Los segmentos

de 7 a 10 años (18,5 %) y más de 10 años (10,4 %) completan el perfil, aportando diversidad de experiencia.

En el plano académico, el grupo más numeroso corresponde a bachilleres en Contabilidad o afines (151 casos), seguido de titulados como Contador Público (122 casos). Les siguen quienes cuentan con segunda especialidad o diplomado (53), maestría (34) y doctorado (23). Se observa que los grados de posgrado tienden a concentrarse en los tramos de mayor experiencia: por ejemplo, entre quienes tienen maestría y doctorado, los porcentajes más altos se encuentran en los rangos de 7 a 10 años y más de 10 años de experiencia, lo que es coherente con trayectorias profesionales más prolongadas y con mayor inversión en formación continua.

Desde la óptica de la empleabilidad, este perfil sugiere que los resultados del estudio reflejan la realidad de contadores en plena actividad laboral, con una base importante de profesionales jóvenes que ya operan en entornos digitales y un contingente de contadores con experiencia y posgrado que enfrentan el reto de actualizar sus competencias financieras digitales. Esta combinación de generaciones y niveles académicos hace que las conclusiones sobre competencias digitales y empleabilidad sean pertinentes tanto para quienes recién se insertan en el mercado como para quienes buscan mantener su vigencia profesional en un contexto de transformación tecnológica.

5. Discusión

La evidencia obtenida permite afirmar que el objetivo general del estudio se cumple de manera sólida: las competencias financieras digitales se relacionan de forma positiva y moderada con la empleabilidad del contador público peruano. Los resultados descriptivos muestran que la empleabilidad se concentra en niveles medio y alto, mientras que las competencias financieras digitales globales se agrupan principalmente en niveles medios, con una presencia mínima de niveles altos. Aun así, el análisis correlacional evidencia que, a medida que se fortalecen el conocimiento, el comportamiento y

la confianza financiera digital, también se incrementan los indicadores de empleabilidad, lo que confirma que estas competencias constituyen un componente relevante del capital profesional contable en el contexto peruano.

5 Al contrastar estos hallazgos con la literatura internacional, se observa una convergencia clara con el modelo de la Digital Financial Capability Scale (DFCS) desarrollado por Vieira et al. (2024). Dichos autores definen la capacidad financiera digital como la combinación de conocimiento financiero, conductas financieras adecuadas y confianza para tomar decisiones en entornos digitales, estructurada precisamente en tres dimensiones: conocimiento, comportamiento y confianza. En su propuesta, esta capacidad se concibe como parte del capital humano, capaz de mejorar el bienestar financiero, reducir la vulnerabilidad y apoyar la inclusión financiera, siempre que las personas puedan adaptarse a la digitalización de los servicios financieros. El hecho de que en este estudio el comportamiento financiero digital y la confianza sean las dimensiones que muestran correlaciones más altas con la empleabilidad total corrobora empíricamente esta lógica: el mercado laboral contable no solo valora que el profesional “sepa” de finanzas digitales, sino que utilice de manera consistente los canales digitales y se sienta seguro al operar en ellos. En términos prácticos, la capacidad de gestionar pagos digitales, usar aplicaciones bancarias sin asistencia, configurar parámetros de seguridad o resolver incidencias técnicas se traduce en señales concretas de empleabilidad para empresas, despachos y entidades públicas.

En cuanto a la empleabilidad, los resultados guardan coherencia con el instrumento de Senan & Sulphrey (2022), quienes construyeron y validaron un cuestionario específico para graduados de contabilidad, estructurado en cinco factores y veinte ítems finales. Su trabajo surge ante la preocupación global por la brecha entre la formación contable y las habilidades que realmente demandan los

empleadores, especialmente en un entorno de globalización, avance tecnológico y adopción de normas como las NIIF.

4 En el presente estudio, la adaptación de esa estructura factorial al contexto peruano y su combinación con las dimensiones de competencias financieras digitales permite avanzar un paso más: se observa que el comportamiento y la confianza financiera digital se asocian de manera significativa con dimensiones como habilidades blandas, requisitos generales del negocio, auditoría y aseguramiento, y conocimiento conceptual. Esto sugiere que la capacidad financiera digital opera como una competencia transversal que refuerza tanto las habilidades técnicas como las genéricas propias del perfil empleable del contador, ampliando el alcance del cuestionario de Senan & Sulphrey (2022) al vincularlo directamente con indicadores de desempeño profesional en un entorno digitalizado.

26 Desde la perspectiva nacional, los resultados dialogan de forma directa con el clásico estudio de Tarazona et al. (2003), quienes realizaron una primera aproximación al perfil de empleabilidad del Contador Público peruano. En ese trabajo se destaca que el enfoque tradicional de los servicios contables se estaba agotando y que la supervivencia empresarial exigía una actitud más abierta, estratégica y proactiva de los contadores, incorporando habilidades que van más allá del conocimiento técnico, como la comprensión del negocio, la capacidad de analizar riesgos y oportunidades, y la adaptación a los cambios tecnológicos. El presente estudio confirma esa preocupación, pero la actualiza: se observa que los contadores analizados exhiben niveles favorables de empleabilidad en términos de habilidades blandas y requisitos generales del negocio, aunque sus competencias financieras digitales globales se concentran en niveles medios y casi no alcanzan niveles altos. Esto indica que, si bien el perfil profesional ha avanzado en capacidades generales alineadas con las demandas de Tarazona y colaboradores, persiste una brecha específica en la dimensión digital

2

financiera, ausente en los perfiles de inicios de siglo y hoy crítica frente a la facturación electrónica, los sistemas en la nube y las plataformas tributarias digitales.

La fuerza moderada de la correlación entre competencias financieras digitales totales y empleabilidad total permite matizar la interpretación. Una relación de esta magnitud implica que fortalecer las competencias digitales financieras probablemente mejora el perfil de empleabilidad, pero no agota los factores que explican el éxito laboral del contador. La empleabilidad sigue siendo un constructo multifactorial, donde intervienen también la experiencia laboral, la proyección profesional, las redes de contacto, las condiciones del mercado y otras competencias técnicas y blandas que no dependen únicamente del manejo de herramientas digitales. En ese sentido, los resultados son coherentes con la visión de la DFCS de Vieira et al. (2024), que plantean la capacidad financiera digital como una pieza relevante del capital humano, pero inserta en un entramado más amplio de oportunidades, contextos y recursos disponibles.

Desde la óptica contable y educativa, la evidencia empírica respalda la necesidad de que las escuelas de Contabilidad y los colegios profesionales integren de forma más explícita la alfabetización financiera digital en sus planes de estudio, certificaciones y programas de actualización. Si el comportamiento y la confianza digitales son las dimensiones con mayor peso en la empleabilidad, conviene priorizar experiencias formativas que simulen el uso real de plataformas financieras, sistemas contables en la nube, aplicativos tributarios y herramientas de banca y pagos electrónicos, de modo que el conocimiento conceptual se traduzca en rutinas operativas y seguridad al momento de ejecutar tareas críticas. Esto coincide con la recomendación de la DFCS (Vieira et al., 2024) de utilizar la capacidad financiera digital como indicador para diseñar políticas y programas de formación que permitan a las personas beneficiarse de la digitalización financiera y evitar nuevos focos de exclusión.

Al mismo tiempo, los resultados reafirman la vigencia del diagnóstico de Senan & Sulphey (2022) respecto a la necesidad de revisar la educación contable para responder a las expectativas de los empleadores. En la muestra analizada, los altos niveles de empleabilidad en dimensiones como requisitos generales del negocio, auditoría y aseguramiento o conocimientos conceptuales sugieren que muchos contadores ya cumplen con un estándar razonable en competencias tradicionales, pero su empleabilidad podría potenciarse si se reducen las brechas en conocimiento y uso de servicios financieros digitales. De igual forma, el contraste con el perfil descrito por Tarazona y colaboradores muestra que el rol del contador peruano, que ya se proyectaba más estratégico y vinculado al entendimiento del negocio, hoy requiere incorporar de manera explícita la gestión eficiente y segura de herramientas digitales financieras como requisito casi indispensable para permanecer vigente en el mercado de trabajo.

4 Finalmente, aunque el diseño transversal y el uso de cuestionarios de autopercepción limitan la posibilidad de establecer relaciones causales y pueden estar influenciados por sesgos de respuesta, la coherencia entre los resultados empíricos y los marcos teóricos de la DFCS, del cuestionario de empleabilidad contable y del perfil de empleabilidad peruano permite sostener que las competencias financieras digitales constituyen un factor diferenciador en la empleabilidad del contador público en la era digital. Futuras investigaciones podrían profundizar en análisis longitudinales o comparativos entre países, utilizando la DFCS y el cuestionario de empleabilidad como base, para explorar cómo evoluciona esta relación en distintos contextos y ciclos económicos.

57 6. Conclusiones y recomendaciones

6.1 Conclusiones

Las evidencias empíricas permiten afirmar, con claridad, que el objetivo general del estudio se cumple: las competencias financieras digitales se relacionan de manera positiva y de magnitud

moderada con la empleabilidad del contador público peruano. En términos financieros y contables, esto significa que el dominio de conocimientos, conductas y confianza para operar en banca digital, pasarelas de pago, plataformas tributarias y sistemas contables en la nube se ha convertido en un componente relevante del capital profesional. A mayor capacidad para gestionar de forma segura y eficiente las operaciones financieras digitales, mayor es la probabilidad de que el contador acceda, se mantenga y progrese en posiciones laborales donde se exige soporte técnico contable alineado con la transformación digital de las organizaciones.

Respecto al primer objetivo específico, los resultados muestran que el conocimiento financiero digital mantiene una relación significativa con la empleabilidad, aunque de menor intensidad respecto a las otras dimensiones. Esta evidencia indica que comprender productos, comisiones, riesgos, controles y funcionalidades de las plataformas financieras digitales ya no es conocimiento accesorio, sino parte del “saber contable” necesario para sustentar razonamientos, documentar operaciones, valorar costos de transacción y contribuir a la toma de decisiones financieras. En la práctica, un contador que domina estos contenidos puede analizar con mayor solvencia la conveniencia de medios de pago, servicios FinTech o soluciones de tesorería electrónica que impactan directamente en el flujo de caja, el control interno y la presentación razonable de los estados financieros.

En relación con el segundo objetivo específico, se confirma que el comportamiento financiero digital es la dimensión con mayor peso asociado a la empleabilidad. No basta conocer las herramientas; el mercado valora que el profesional traduzca ese conocimiento en hábitos concretos: uso sistemático de canales digitales formales, contraste de costos y comisiones, preferencia por operaciones trazables, cuidado de credenciales y revisión periódica de movimientos. Desde la óptica contable, estos comportamientos se reflejan en ciclos de cobro y pago más eficientes, registros contables mejor

soportados, menores riesgos de fraude y una mayor capacidad para implementar políticas financieras alineadas con el gobierno corporativo y la gestión de riesgos de la entidad.

En cuanto al tercer objetivo específico, los hallazgos evidencian que la confianza financiera digital también se asocia de forma significativa con la empleabilidad. La autoconfianza para navegar en plataformas financieras digitales, resolver errores operativos, aprovechar funciones avanzadas y gestionar mecanismos de seguridad reduce la resistencia al cambio tecnológico dentro de las organizaciones. En escenarios contables y de auditoría, esta confianza facilita la adopción de sistemas de facturación electrónica, módulos de conciliación bancaria automatizada y herramientas de análisis de datos, fortaleciendo la calidad de la información financiera y la capacidad del contador para liderar procesos de mejora continua en entornos altamente digitalizados.

Finalmente, el cuarto objetivo específico permite identificar qué dimensiones de la empleabilidad resultan más influenciadas por las competencias financieras digitales. Las correlaciones más elevadas se observan con habilidades blandas, auditoría y aseguramiento, requisitos generales del negocio, conocimiento conceptual y temas especiales en contabilidad. Esto indica que el fortalecimiento de las competencias financieras digitales no solo mejora el manejo de herramientas, sino que potencia la capacidad del contador para comunicarse con claridad sobre procesos digitales, trabajar con equipos multidisciplinarios (finanzas, sistemas, operaciones), comprender modelos de negocio basados en plataformas, ejecutar auditorías en entornos con alta trazabilidad digital y desempeñarse en sectores regulados donde los flujos de información financiera son electrónicos. En conjunto, los resultados muestran que la integración entre competencias financieras digitales y empleabilidad configura un perfil contable más estratégico, adaptable y alineado con las exigencias de la economía digital peruana, lo que refuerza la necesidad de consolidar estas capacidades desde la formación universitaria y la actualización profesional continua.

6.2 Recomendaciones

32 A partir de los resultados obtenidos, se hace necesario que las escuelas de Contabilidad y los colegios profesionales refuercen de manera explícita las competencias financieras digitales en los planes de estudio y en los programas de actualización profesional. El hecho de que el índice global de competencias financieras digitales se concentre mayoritariamente en un nivel medio y que los niveles altos sean casi residuales, contrasta con un perfil de empleabilidad que ya se ubica, en su mayoría, entre los niveles medio y alto.

Esta brecha sugiere que el contador público peruano viene desarrollando un perfil empleable aceptable en términos de habilidades blandas, requisitos de negocio, auditoría y conocimiento conceptual, pero aún no logra capitalizar plenamente el potencial de las herramientas financieras digitales que exige la transformación tecnológica del entorno laboral. En ese marco, conviene que las facultades incorporen cursos y talleres prácticos orientados específicamente al uso de banca digital, pasarelas de pago, plataformas tributarias electrónicas y sistemas contables en la nube, con énfasis en la comprensión de costos, riesgos y controles, así como en la higiene digital necesaria para operar de forma segura.

De manera complementaria, la evidencia muestra que el comportamiento y la confianza financiera digital son las dimensiones con mayor impacto sobre la empleabilidad, lo que invita a priorizar experiencias formativas basadas en simulaciones y casos reales, donde el estudiante y el profesional en ejercicio deban tomar decisiones, resolver incidencias y documentar operaciones en entornos digitales. No se trata solo de transmitir conceptos, sino de entrenar hábitos: revisar comisiones antes de operar, preferir canales formales, validar la trazabilidad de las transacciones y aprovechar las funcionalidades avanzadas de los sistemas financieros digitales. La articulación de estas experiencias con cursos de

auditoría, sistemas de información contable y finanzas permitiría que las competencias digitales se integren al quehacer contable cotidiano y no queden aisladas como contenidos accesorios.

Asimismo, los resultados evidencian que la dimensión “temas especiales en contabilidad” se mantiene predominantemente en un nivel medio, lo que sugiere oportunidades de mejora en campos sectoriales regulados y en la comprensión de sistemas de información contable avanzados. En este sentido, las universidades, centros de educación continua y colegios profesionales podrían promover diplomados y certificaciones orientadas a sectores específicos como banca, seguros, entidades públicas, organizaciones sin fines de lucro o salud, incorporando módulos de finanzas digitales, gobierno de datos y control interno en entornos automatizados. Para los empleadores, sería conveniente vincular estos esfuerzos formativos con incentivos internos, planes de desarrollo de carrera y evaluaciones de desempeño que reconozcan el dominio de herramientas digitales como un criterio explícito de ascenso y asignación de responsabilidades.

Desde la perspectiva del ejercicio profesional, los colegios de contadores y las firmas de auditoría pueden desempeñar un rol clave impulsando programas de capacitación continua obligatoria que integren competencias financieras digitales y habilidades blandas, con enfoque práctico y orientado a la solución de problemas reales. El fortalecimiento de la comunicación profesional, el trabajo colaborativo con áreas de tecnología y datos, y la capacidad de traducir resultados obtenidos en plataformas digitales en explicaciones claras para la gerencia y los usuarios de la información financiera, permitirá que el contador sea percibido como un socio estratégico en los procesos de transformación digital. Además, sería recomendable que las organizaciones fomenten entornos de aprendizaje interno, mediante mentorías entre generaciones, comunidades de práctica y proyectos piloto donde los contadores puedan experimentar con nuevas tecnologías sin que el error conlleve sanciones desproporcionadas.

En el plano individual, los resultados invitan a los propios contadores públicos a asumir un rol activo en el cierre de sus brechas de competencias financieras digitales. Invertir tiempo en cursos en línea especializados, certificaciones digitales, participación en webinars y actualización permanente en normativas tributarias y financieras vinculadas a canales electrónicos puede marcar una diferencia en la competitividad profesional. Esta inversión personal adquiere mayor relevancia en las primeras etapas de la carrera, donde el estudio evidencia una alta concentración de profesionales con entre uno y seis años de experiencia, para quienes el desarrollo temprano de competencias digitales puede traducirse en mejores oportunidades laborales y trayectorias más dinámicas en el mediano plazo.

4 Finalmente, desde un enfoque investigativo, resulta pertinente promover nuevas investigaciones que profundicen en la relación entre competencias financieras digitales y empleabilidad del contador público. Futuras líneas de trabajo podrían incluir estudios longitudinales que permitan observar la evolución de estas competencias a lo largo del tiempo, análisis comparativos entre regiones o tipos de organización, así como diseños mixtos que incorporen la voz de empleadores, docentes y reguladores. La aplicación de modelos de ecuaciones estructurales o análisis multigrupo, además de estudios cualitativos que exploren barreras y facilitadores para la adopción de herramientas financieras digitales, contribuiría a refinar el modelo propuesto y a generar evidencia más robusta para la toma de decisiones académicas, gremiales y empresariales en torno al desarrollo del capital humano contable en la era digital.

7. Referencias Bibliográficas

- Ashwin, P. (2025). Why knowledge is central to ‘graduateness’—implications for research and policy. *Policy Reviews in Higher Education*, 9(1), 32–46.
<https://doi.org/10.1080/23322969.2024.2434034>
- Busulwa, R., Birt, J., Gepp, A., & Oates, G. (2025). Current State of Accountants’ Knowledge of Digital Technologies: Evidence From Australia and New Zealand. *Accounting and Finance*, 65(3), 2649–2664. <https://doi.org/10.1111/acfi.70010>
- Celić, R. V. (2025). MANAGING SOFT SKILLS FOR AN INNOVATIVE APPROACH TO EMPLOYABILITY. *Management (Croatia)*, 30(1), 93–106.
<https://doi.org/10.30924/mjcmi.30.1.7>
- Colegio de Contadores de Lima. (2024). *Memorial Anual 2024*. https://www.ceplima.org.pe/wp2/wp-content/uploads/2025/07/memoria_2024.pdf
- Fadhil, S. S., Ismail, R., & Alnoor, A. (2021). The influence of soft skills on employability: A case study on technology industry sector in malaysia. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 16, 255–283. <https://doi.org/10.28945/4807>
- Gulati, T., Singla, A., & Saini, P. (2025). Digital finance in the era of digital transformation: a bibliometric analysis and systematic literature review. In *Digital Transformation and Society* (pp. 1–25). Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/DTS-01-2025-0018>
- Haidar, F. T. (2025). Employability skills of accounting students: What do their CVs tell us? *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-025-04991-w>
- Haidar, F. T., & Al-Shorafa, A. J. (2023). EMPLOYERS’ NEEDS OF ACCOUNTING GRADUATES SKILLS IN THE SAUDI LABOR MARKET: ANALYTICAL STUDY. *Journal Of Organizational Behavior Research*, 8(1), 286–296. <https://doi.org/10.51847/nCoV7740v>
- Januszewski, A., Kujawski, J., Buchalska-Sugajska, N., & Spiewak, J. (2024). Digital competencies of finance and accounting students. *Procedia Computer Science*, 246(C), 4481–4491.
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.09.298>
- Kercher, K., Todd, J., Gill, C., Bennett, D., & Gepp, A. (2025). An investigation into accounting and business students’ employability beliefs. *Accounting Education*, 34(3), 321–344.
<https://doi.org/10.1080/09639284.2024.2332678>

- Kwarteng, J. T., & Mensah, E. K. (2022). Employability of accounting graduates: analysis of skills sets. *Heliyon*, 8(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09937>
- Lal, S., Bawalle, A. A., Khan, M. S. R., & Kadoya, Y. (2025). What Determines Digital Financial Literacy? Evidence from a Large-Scale Investor Study in Japan. *Risks*, 13(8). <https://doi.org/10.3390/risks13080149>
- Liu, M. (2021). Exploring the methods of artificial intelligence development on accounting bookkeeping system. *Journal of Physics: Conference Series*, 1915(4). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1915/4/042029>
- Mostert, S., van Wyk, M., & Wessels, R. (2025). South African accounting students' perceptions on soft skills development in an interdisciplinary case study. *Frontiers in Education*, 10. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1534435>
- Murikah, W., Nthenge, J. K., & Musyoka, F. M. (2024). Bias and ethics of AI systems applied in auditing - A systematic review. *Scientific African*, 25. <https://doi.org/10.1016/j.sciaf.2024.e02281>
- Nefla, D., & Jellouli, S. (2025). Emerging technologies in finance: challenges for a sustainable finance. *Cogent Business and Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2495191>
- Nie, Y., & Mastor, N. H. (2024). Accounting employability: a systematic review of skills, challenges, and initiatives. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2433161>
- Nishikawa, M., Nesbit, T., Robertson, J., & Gibson, J. (2024). The Soft Skills Needed by Accounting Graduates: A New Zealand Context. *International Journal of Learning in Higher Education*, 31(1), 51–68. <https://doi.org/10.18848/2327-7955/CGP/v31i01/51-68>
- Puri, L., Kumar, A., & Singh, R. (2025). What drives or discourages fraud-safe behavior in digital transactions? a BRT perspective. *Acta Psychologica*, 260. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105675>
- Senan, N. A. M., & Sulphay, M. M. (2022). Construction and validation of the employability questionnaire for accounting graduates. *Education and Training*, 64(1), 141–159. https://www.researchgate.net/profile/Nabil-Senan/publication/357632750_Construction_and_validation_of_the_employability_questionnaire

[e_for_accounting_graduates/links/620b4acdcf7c2349ca14fe8c/Construction-and-validation-of-the-employability-questionnaire-for-accounting-graduates.pdf](https://doi.org/10.1088/1742-6596/1833/1/012034)

Suarta, I. M., & Suwintana, I. K. (2021). The new framework of employability skills for digital business. *Journal of Physics: Conference Series*, 1833(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1833/1/012034>

Tarazona, S., Maisch, E., & Arias, H. (2003). *Perfil de Empleabilidad del Contador Público peruano*. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v6i2.5165>

Terdpaopong, K., Visedsun, N., & Chotkunakitti, P. (2024). Navigating the transformation of accountant's roles through digital and environmental challenges. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(8). <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i8.5921>

Uthaileang, W., & Kiattisin, S. (2023). Developing the capability of digital financial literacy in developing countries: A Case of online loan for small entrepreneurs. *Heliyon*, 9(12). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21961>

Vieira, K. M., Matheis, T. K., & Lehnhart, E. dos R. (2024). Digital Financial Capability Scale. *Journal of Risk and Financial Management*, 17(9). <https://doi.org/10.3390/jrfm17090404>

Xu, S., & Su, S. (2025). Enterprise investment in the era of digital finance: Information transparency and investment efficiency analysis. *Finance Research Letters*, 74. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2024.106586>