



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN AUDITORÍA**

TESIS

**EXPERIENCIA EN AUDITORÍA Y SU RELACIÓN CON LA
EMPLEABILIDAD EN ESTUDIANTES DE LA MAESTRÍA EN AUDITORÍA
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA
AÑO 2024**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN AUDITORÍA

PRESENTADO POR: MARGARITA MONTOYA IGLESIAS

ASESOR: C.P.C. JOSÉ RICARDO BALBUENA HERNÁNDEZ, DR.

IQUITOS, PERÚ

2025



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN AUDITORÍA**

TESIS

**EXPERIENCIA EN AUDITORÍA Y SU RELACIÓN CON LA
EMPLEABILIDAD EN ESTUDIANTES DE LA MAESTRÍA EN AUDITORÍA
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA
AÑO 2024**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN AUDITORÍA

PRESENTADO POR: MARGARITA MONTOYA IGLESIAS

ASESOR: C.P.C. JOSÉ RICARDO BALBUENA HERNÁNDEZ, DR.

IQUITOS, PERÚ

2025



UNAP

Escuela de Postgrado

"Unidad de Asuntos

Académicos"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N°282-2025-UAA-EPG-UNAP

En Iquitos en la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) a los trece días del mes de setiembre de 2025 a las 11:00 a.m., se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada: "EXPERIENCIA EN AUDITORÍA Y SU RELACIÓN CON LA EMPLEABILIDAD EN ESTUDIANTES DE LA MAESTRÍA EN AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA AÑO 2024", aprobado con Resolución Directoral N°2143-2025-EPG-UNAP, presentado por la egresada **MARGARITA MONTOYA IGLESIAS**, para optar el Grado Académico de Maestra en Auditoría, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°1689-2025-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

Lic. Adm. Juan Carlos Ramírez Cervan, Dr.	(Presidente)
C.P.C. Alan Raúl Panduro del Castillo, Mtro.	(Miembro)
C.P.C. Luis Carlos Córdova Paima, Mtro.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: SATISFACTORIAMENTE

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y a la sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis ha sido: APROBADAS con calificación MUY BUENA (12).

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 12:30 del trece de setiembre de 2025; con lo cual, se le declara a la sustentante APTAS, para optar el Grado Académico de Maestra en Auditoría.

Lic. Adm. Juan Carlos Ramírez Cervan, Dr.
Presidente

C.P.C. Alan Raúl Panduro del Castillo, Mtro.
Miembro

C.P.C. Luis Carlos Córdova Paima, Mtro.
Miembro

C.P.C. José Ricardo Balbuena Hernández, Dr.
Asesor

Somos la Universidad Tecnológica más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú
Celular: 953 664 439 - 956 875 744
Correo electrónico: postgrado@unapiquitos.edu.pe www.unapiquitos.edu.pe



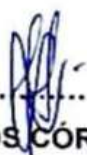
TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 13 DE SETIEMBRE DE 2025 EN LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS – PERÚ.



.....
LIC. ADM. JUAN CARLOS RAMÍREZ CERVAN, DR.
PRESIDENTE



.....
C.P.C. ALAN RAÚL PANDURO DEL CASTILLO, MTRO.
MIEMBRO



.....
C.P.C. LUIS CARLOS CÓRDOVA PAIMA, MTRO.
MIEMBRO



.....
C.P.C JOSÉ RICARDO BALBUENA HERNÁNDEZ, DR.
ASESOR

MARGARITA MONTOYA IGLESIAS

EPG_M_TESIS_MONTOYA IGLESIAS.pdf

📅 19-23MAY

📅 19-23MAY

🏫 Universidad Nacional De La Amazonia Peruana

Detalles del documento

Identificador de la entrega

tm:old::20208:462610418

Fecha de entrega

27 may 2025, 11:17 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

28 may 2025, 1:36 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

EPG_M_TESIS_MONTOYA IGLESIAS MARGARITA.pdf

Tamaño de archivo

575.2 KB

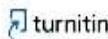
66 Páginas

15.501 Palabras

87.228 Caracteres

 turnitin Página 1 of 73 - Portada

Identificador de la entrega tm:old::20208:462610418

 turnitin Página 2 of 73 - Integrity Overview

Identificador de la entrega tm:old::20208:462610418

15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Small Matches (less than 10 words)

Top Sources

- 11%  Internet sources
- 1%  Publications
- 11%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

A Dios, mi roca eterna, por guiarme en cada paso de este viaje y darme la fuerza para perseverar. A mis padres, Edinson y Sara. A mis hermanas, gracias por enseñarme que la vida es más divertida cuando hay compañía.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, este logro es un testimonio de su inmenso amor y dedicación. Valoro mucho las lecciones de vida que me han impartido y por el cariño que siempre me han brindado. Mi gratitud hacia ustedes es imposible de expresar completamente. Esta tesis es un tributo a su legado y a la eterna admiración que siento por ustedes. Gracias por ser los mejores padres del mundo.

A mis hermanas, esta tesis es el resultado de años de compartir risas, secretos y un armario abarrotado de ropa prestada. Las amo a todas ustedes.

A la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana por haberme brindado la educación y la oportunidad de haber estudiado una maestría en auditoría, cada día acá ha sido una experiencia enriquecedora.

A mis docentes, por su dedicación y por sus enseñanzas durante todo este tiempo.

A mis queridos compañeros por todo lo compartido dentro y fuera del aula.

Finalmente, mi agradecimiento a mi asesor de tesis Dr. Ricardo Balbuena Hernández, cuya orientación y sabiduría han sido invaluableles en cada etapa de este proyecto, gracias por ser mi guía y apoyo constante en la culminación de esta tesis.

A cada uno de ustedes, mi más profundo agradecimiento.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de Sustentación	iii
Jurado	v
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1 Antecedentes	4
1.2 Bases teóricas	5
1.3 Definición de términos básicos	15
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	17
2.1 Variables y su operacionalización	17
2.2 Formulación de la hipótesis	18
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de la investigación	20
3.2 Población y muestra	21
3.3 Técnicas e instrumentos	22
3.4 Procesamiento de recolección de datos	23
3.5 Técnicas de procesamientos y análisis de los datos	23
3.6 Aspectos Éticos	24

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	25
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	58
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	62
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	63
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	64
CAPITULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65

ANEXOS

1. Matriz de Consistencia
2. Tabla de operacionalización de Variables
3. Instrumento de Recolección de Datos
4. Consentimiento Informado

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas	
Tabla N°1	Variable, técnicas e instrumentos	22
Tabla N°2	Género	25
Tabla N°3	Estado laboral actual	26
Tabla N°4	Grupo Etario	27
Tabla N°5	Años de experiencia laboral	28
Tabla N°6	Presenta experiencia laboral en áreas de auditoría como auditor	29
Tabla N°7	Contribución de la experiencia laboral a la performance profesional	30
Tabla N°8	La experiencia laboral como base para el desarrollo del campo	31
Tabla N°9	Las asignaturas en auditoría proporcionan una comprensión profunda	32
Tabla N°10	La experiencia académica fortalece la capacidad de aplicar métodos y evaluar contextos	33
Tabla N°11	La experiencia académica mejora la interpretación de normativas	34
Tabla N°12	La experiencia personal aumenta la confianza	35
Tabla N°13	La experiencia personal enriquece la capacidad profesional	36
Tabla N°14	La experiencia personal mejora la habilidad	37
Tabla N°15	La experiencia social permite habilidades efectivas de comunicación y trabajo en equipo	38
Tabla N°16	Facilitación de la colaboración con colegas y clientes por la experiencia social	39
Tabla N°17	La experiencia social en auditoría amplía la red de contactos	40
Tabla N°18	Adquisición de dominio de los principios y prácticas actuales en auditoría	41
Tabla N°19	Habilidades avanzadas en el análisis de datos financieros y operativos	42
Tabla N°20	Después de la graduación se exhibe un compromiso ético en la ejecución de sus funciones	43
Tabla N°21	Demuestra habilidades avanzadas en liderazgo y colaboración efectiva	44
Tabla N°22	Competencias sólidas en comunicación interpersonal	45
Tabla N°23	Sólido pensamiento crítico	46
Tabla N°24	Capacidad para adaptarse a cambios en las normativas y regulaciones del sector	47
Tabla N°25	Flexibilidad para trabajar en ambientes dinámicos y variados	48
Tabla N°26	Habilidad para abordar problemas inesperados con soluciones creativas e innovadoras	49

Tabla N°27	Aplicación de principios éticos luego de completar la maestría	50
Tabla N°28	Responsabilidad en la toma de decisiones luego de la graduación	51
Tabla N°29	Habilidad destacada para gestionar conflictos de interés de manera ética	52
Tabla N°30	Normalidad variable experiencia en auditoria se relaciona con la empleabilidad	53
Tabla N°31	Relación experiencia en auditoria se relaciona con la empleabilidad	53
Tabla N°32	Normalidad variable experiencia en auditoria y competencias técnicas y profesionales	54
Tabla N°33	Correlación variable experiencia en auditoria y competencias técnicas y profesionales	54
Tabla N°34	Normalidad variable experiencia en auditoria y competencias transversales	55
Tabla N°35	Correlación variable experiencia en auditoria y competencias transversales	55
Tabla N°36	Normalidad variable experiencia en auditoria y adaptabilidad y flexibilidad	56
Tabla N°37	Correlación variable experiencia en auditoria y adaptabilidad y flexibilidad	56
Tabla N°38	Normalidad variable experiencia en auditoria y ética y responsabilidad profesional	57
Tabla N°39	Correlación variable experiencia en auditoria y ética y responsabilidad profesional	57

ÍNDICE DE FIGURAS

	Páginas
Figura N°1 Género	25
Figura N°2 Estado laboral actual	26
Figura N°3 Grupo Etario	27
Figura N°4 Años de experiencia laboral	28
Figura N°5 Presenta experiencia laboral en áreas de auditoría como auditor	29
Figura N°6 Contribución de la experiencia laboral a la performance profesional	30
Figura N°7 La experiencia laboral como base para el desarrollo del campo	31
Figura N°8 Las asignaturas en auditoría proporcionan una comprensión profunda	32
Figura N°9 La experiencia académica fortalece la capacidad de aplicar métodos y evaluar contextos	33
Figura N°10 La experiencia académica mejora la interpretación de normativas	34
Figura N°11 La experiencia personal aumenta la confianza	35
Figura N°12 La experiencia personal enriquece la capacidad profesional	36
Figura N°13 La experiencia personal mejora la habilidad	37
Figura N°14 La experiencia social permite habilidades efectivas de comunicación y trabajo en equipo	38
Figura N°15 Facilitación de la colaboración con colegas y clientes por la experiencia social	39
Figura N°16 La experiencia social en auditoría amplía la red de contactos	40
Figura N°17 Adquisición de dominio de los principios y prácticas actuales en auditoría	41
Figura N°18 Habilidades avanzadas en el análisis de datos financieros y operativos	42
Figura N°19 Después de la graduación se exhibe un compromiso ético en la ejecución de sus funciones	43
Figura N°20 Demuestra habilidades avanzadas en liderazgo y colaboración efectiva	44
Figura N°21 Competencias sólidas en comunicación interpersonal	45
Figura N°22 Sólido pensamiento crítico	46
Figura N°23 Capacidad para adaptarse a cambios en las normativas y regulaciones del sector	47
Figura N°24 Flexibilidad para trabajar en ambientes dinámicos y variados	48
Figura N°25 Habilidad para abordar problemas inesperados con soluciones creativas e innovadoras	49
Figura N°26 Aplicación de principios éticos luego de completar la maestría	50

Figura N°27	Responsabilidad en la toma de decisiones luego de la graduación	51
Figura N°28	Habilidad destacada para gestionar conflictos de interés de manera ética	52

RESUMEN

Una mala formación en auditoría puede llevar a la incompetencia profesional, desempleo o subempleo, riesgos reputacionales para las empresas y desactualización tecnológica, afectando negativamente la calidad de las auditorías y la competitividad en el mercado laboral, en ese sentido el presente estudio determina de qué manera la experiencia en auditoría se relaciona con la empleabilidad en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024, utilizando un enfoque cuantitativo de tipo observacional y de diseño no experimental correlacional, que incluyó como población de estudio a los estudiantes activos del programa de maestría en auditoría los resultados muestran que no se encontró una relación estadísticamente significativa entre la experiencia en auditoría y la empleabilidad ($r = 0.269$; $p = 0.074$), aunque se observó una tendencia positiva. No obstante, se hallaron correlaciones significativas en dimensiones específicas: la experiencia en auditoría mostró una relación positiva y significativa con las competencias técnicas y profesionales ($r = 0.510$; $p = 0.000$), así como con la ética y responsabilidad profesional ($r = 0.362$; $p = 0.015$). En contraste, no se evidenció relación significativa con las competencias transversales ni con la adaptabilidad y flexibilidad, lo que sugiere que estas dimensiones dependen de otros factores formativos, en cuanto a los resultados descriptivos, los estudiantes manifestaron una alta percepción sobre su empleabilidad futura y valoraron positivamente su formación académica en auditoría, sin embargo, se identificó que no todos cuentan con experiencia laboral directa en el campo, lo que resalta la necesidad de fortalecer espacios de aplicación práctica y desarrollo de habilidades complementarias para asegurar una formación integral y alineada con las exigencias del entorno profesional.

Palabras clave: auditoría, auditor, experiencia, empleabilidad.

ABSTRACT

Poor training in auditing can lead to professional incompetence, unemployment or underemployment, reputational risks for companies and technological outdatedness, negatively affecting the quality of audits and competitiveness in the labor market, in that sense the present study determines how the experience in auditing is related to employability in students of the master's degree in auditing at the National University of the Peruvian Amazon in 2024, using a quantitative approach of an observational type and a correlational non-experimental design, which included as a study population the active students of the master's program in auditing. The results show that no statistically significant relationship was found between audit experience and employability ($r = 0.269$; $p = 0.074$), although a positive trend was observed. However, significant correlations were found in specific dimensions: audit experience showed a positive and significant relationship with technical and professional competencies ($r = 0.510$; $p = 0.000$), as well as with ethics and professional responsibility ($r = 0.362$; $p = 0.015$). In contrast, no significant relationship was found with transversal competencies or with adaptability and flexibility, suggesting that these dimensions depend on other training factors. Regarding the descriptive results, students expressed a high perception of their future employability and positively valued their academic training in auditing. However, it was identified that not all of them have direct work experience in the field, which highlights the need to strengthen opportunities for practical application and the development of complementary skills to ensure comprehensive training aligned with the demands of the professional environment.

Keywords: audit, auditor, experience, employability.

INTRODUCCIÓN

En el Perú, la formación de Maestría en Auditoría se encuentra en un proceso de evolución y crecimiento continuo, puesto a que, las universidades y centros educativos ofrecen programas que buscan compartir conocimientos técnicos en auditoría, contabilidad y control, a la vez que desarrollan habilidades analíticas, de liderazgo y de gestión necesarias para el ejercicio profesional, porque estos suelen estar alineados con las normativas internacionales y nacionales en la materia, instruyendo a los estudiantes para afrontar los requerimientos siendo que la demanda de profesionales con formación en auditoría se mantiene alta, impulsada por la necesidad de transparencia financiera, cumplimiento normativo y la complejidad de entornos empresariales.

Thornton (2019) postula que la economía en crisis resaltó la urgencia de modificatorias en la auditoría, una profesión que está altamente regulada pero con importantes retos, por lo que, los profesionales deben de desarrollar su perfil tecnológico y adaptar su desempeño a regulaciones diferenciadas porque en países sin tradición auditora se considera esencial para el crecimiento económico y en otros donde existe la auditoría más desarrollada en su práctica, es donde se necesita evolucionar con nuevos modelos de información financiera, lo que incluye retos en general como la conectividad global, la inteligencia artificial, mayores expectativas de transparencia, la adaptación a auditorías en tiempo real, con postura menos reactiva y más orientada al cliente y regulaciones según la naturaleza de las organizaciones.

Las causas de una mala experiencia en la formación y desarrollo de la auditoría incluyen la falta de actualización curricular que no refleja las normativas y prácticas actuales, la escasez de enfoque práctico que crea una brecha entre teoría y aplicación real, la limitada disponibilidad de recursos y tecnología moderna, la calidad deficiente de la enseñanza debido a la falta de capacitación del cuerpo docente, la desvinculo entre los programas educacionales y los requerimientos del mercado laboral, y la insuficiente atención al desarrollo de habilidades. Abordar estos problemas requiere una

actualización continua del currículo, un fortalecimiento de la enseñanza práctica, mejora en los recursos y tecnologías disponibles, y una colaboración estrecha con el sector empresarial para asegurar que los programas educativos preparen adecuadamente a los estudiantes para los retos y requerimientos de la profesión.

Chuquimarca et al. (2020) mencionan que en un mundo cada vez más conectado, los riesgos informáticos son significativos, ya que internet ha facilitado las transacciones globales y las nuevas herramientas tecnológicas desafían el equilibrio entre control y riesgo, especialmente en el ámbito financiero, con criptomonedas como el bitcoin que operan sin respaldo estatal y presentan riesgos como el encubrimiento de activos ilícitos. Países como China están explorando criptomonedas controladas centralmente para evadir sanciones. La deuda mundial, especialmente la de empresas multinacionales, ha aumentado drásticamente, instigada por la globalización y el acceso óptimo al crédito, y los avances en control interno y gestión de riesgos refuerzan la importancia del rol del auditor, quien debe mantenerse actualizado y actuar con integridad para asegurar la transparencia financiera.

La formación y desarrollo en auditoría pueden ser tanto positivas como negativas. Por un lado, una formación adecuada mejora la calidad profesional, incrementa la empleabilidad, fomenta la innovación y fortalece la ética profesional, produciendo auditores competentes y confiables, también una mala formación puede llevar a la incompetencia profesional, desempleo o subempleo, riesgos reputacionales para las empresas y desactualización tecnológica, afectando negativamente la calidad de las auditorías y la competitividad en el mercado laboral.

Por ello, la presente investigación tiene como objetivo identificar de qué manera la experiencia en auditoría se relaciona con la empleabilidad en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024, para conocer el nivel de experiencia y su relación con la empleabilidad en los estudiantes de la Maestría en Auditoría permite ajustar los programas educativos a las demandas del mercado laboral,

identificar áreas de mejora en la formación práctica, orientar a los estudiantes sobre las competencias necesarias y facilitar a los empleadores la identificación de candidatos mejor preparados. Esto, en conjunto, mejora la calidad de la educación y aumenta las oportunidades laborales de los graduados.

El estudio de la experiencia en auditoría y su relación con la empleabilidad en estudiantes de la Maestría en Auditoría origina su importancia teórica al contribuir al cuerpo de conocimientos existentes sobre la educación y la formación en auditoría, ayudando a comprender mejor como estos influye en las oportunidades de empleo y el desarrollo profesional de los estudiantes, creando una base para futuras investigaciones, también en términos prácticos, puede ofrecer valiosas perspectivas para los programas de maestría en auditoría y metodológicamente permite acceder a la oportunidad de desarrollar y aplicar nuevas herramientas y enfoques que dejen medir la relación entre las variables, además impacta positivamente en la vida de los estudiantes al mejorar sus oportunidades de empleo y su desarrollo profesional.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

En el 2022 se desarrolló una investigación de tipo cuantitativa no experimental que incluyó como población de estudio todos los titulados en ambos másteres de auditoría y contabilidad y finanzas en las ediciones desde el curso académico 2014/2015 hasta el 2019/2020 de la Universidad de Zaragoza. La investigación determinó la trayectoria laboral y valorar el papel que ha tenido su formación universitaria de máster en dicha trayectoria y el trabajo concluyó que los estudiantes que se inscriben en el Master de auditoría lo hacen principalmente con el propósito de ampliar sus conocimientos (59%), ejercer una profesión específica (39%) o mejorar su posición en el ámbito laboral (37%); así mismo, se observa que el Máster de Auditoría tiene una influencia significativa en la empleabilidad del 75% de los encuestados, dado que el 66% reportó haber conseguido un empleo y un 10% logró ascender o mejorar sus condiciones laborales y finalmente el 92% de los encuestados encontró empleo dentro del primer año después de completar el Máster de Auditoría; es notable que el 46% consiguió empleo incluso antes de finalizar el máster, y un 35% lo hizo en menos de seis meses (Burriel et al., 2022)

En el 2022 se desarrolló una investigación de tipo cuantitativa, correlacional y no experimental que incluyó como población de estudio al universo de estudiantes que trabajan matriculados del 7 al 10 ciclo de FCA – UNAC, año 2019. La investigación determinó si las competencias laborales de desempeño, servicio, cognitivas y eficiencia de estudiantes que trabajan influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes y el trabajo concluyó que las competencias laborales en desempeño, servicio, cognitivas y eficiencia de los estudiantes que trabajan es vital en su empleabilidad, formación académico-profesional, idoneidad para ocupar empleos, desarrollo profesional y búsqueda de empleo dentro de los ciclos 7 al 10; estas competencias no solo incrementan las oportunidades de empleo, sino que también fortalecen su capacidad para cumplir con los requisitos laborales, desarrollar habilidades cognitivas pertinentes y mejorar su

eficacia en el entorno profesional, promoviendo así una trayectoria laboral sólida y adaptativa (Vásquez, 2022).

En el 2022 se desarrolló una investigación de tipo aplicada nivel correlacional y diseño no experimental que incluyo como población de estudio a 36 auditores. La investigación determino el alcance del impacto de la capacitación en el desempeño laboral de los auditores gubernamentales y el estudio concluyó que la capacitación tuvo un impacto positivo en el desempeño laboral de los auditores gubernamentales. Esto se evidenció mediante la correlación determinada por el Rho de Spearman, que mostró un valor de 0,489, indicando una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se determinó que la capacitación mejoró de manera significativa el desempeño laboral de los auditores y contribuyó al fortalecimiento de sus conocimientos en materia de Control Gubernamental (Rodríguez, 2022).

En el 2019 se desarrolló una investigación de tipo exploratorio que incluyó como población de estudio el conocimiento y juicio de expertos sobre el tema estudiado. La investigación determinó la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de Licenciados en Administración de Recursos Humanos y el trabajo concluyó que las habilidades gerenciales más solicitadas en la empleabilidad de los licenciados en administración incluyen liderazgo, toma de decisiones y gestión del talento humano, mientras que los valores profesionales prioritarios son objetividad, actitud positiva y confidencialidad; que las habilidades profesionales preferidas abarcan inteligencia emocional, toma de decisiones y competencias técnicas específicas del campo y los requisitos formales más influyentes para la contratación incluyen poseer un título universitario, dominar un segundo idioma y, preferiblemente, tener un grado de maestría (Salas et al., 2019).

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Auditoría

Vergara (2017) menciona que las organizaciones globales operan mediante procesos diseñados para controlar cada actividad, asegurando así un desarrollo eficiente; el control interno es crucial en este contexto, aplicándose

a través de manuales de procedimientos que actúan como guías operativas, dichos manuales detallan los procesos asignados a cada persona o actividad dentro de la organización, garantizando una ejecución coherente y efectiva.

Manrique (2019) nos indica que la auditoría es una secuencia estructurada de acciones para recopilar y evaluar evidencias a partir de hechos, la cual, es aplicada en diversas actividades dentro de organizaciones sociales, incluyendo empresas privadas y públicas, entidades de diferentes sectores, así como en los ámbitos fiscal, operativo, medioambiental, forense e informático. En esa línea, Alcívar (2016) definió la auditoría como un circuito de fases utilizado para obtener y evaluar los registros financieros de un individuo o empresa con el objetivo de constatar su salud económica, cuyo propósito es establecer el grado de verosimilitud, completitud y fehaciencia de los reportes de finanzas y demás soportes documentales de la misma índole presentados por la dirección, además de examinar la congruencia y validez de los archivos remitidos por la empresa para emitir una opinión sobre el desempeño de la empresa, evaluar sus metas y realizar un monitoreo de las directrices aconsejadas a la sociedad.

Grimaldo (2014) destaca que el crecimiento económico, la necesidad de sostenibilidad, las nuevas tendencias tecnológicas, la globalización y la competencia han subrayado la relevancia de evaluar adecuadamente las medidas de control de las organizaciones para entender su funcionamiento integralmente; las auditorías internas y externas se han expandido para abordar estas complejas necesidades, requiriendo una comprensión y conciencia del personal para asegurar su correcta implementación según las normativas vigentes, donde el compromiso de la alta dirección es crucial para promover una cultura de control efectiva que garantice resultados positivos, porque las auditorías con su metodología clara y sistemática, contribuyen al mejoramiento continuo y control de impactos negativos, proporcionando una evaluación precisa de riesgos y oportunidades, a la vez que dan una visión integral del estado actual de la organización, siendo que la auditoría interna actúa como asesor de control promoviendo mejoras, mientras que la externa

brinda una opinión independiente y válida para terceros, consolidando su papel esencial en la sostenibilidad y permanencia organizacional.

Para complementar, Uquillas et al. (2018) mencionan que la auditoría es una herramienta clave para alcanzar los objetivos organizacionales, permitiendo a las empresas medir y ajustar sus actividades para mejorar su rendimiento, donde la praxis de aseguramiento de la calidad se ha instituido en un componente crucial para mantener altos estándares y fomentar relaciones positivas con los clientes; por este motivo, la implementación de auditorías y gestión de calidad mejora la eficiencia y efectividad operativa y asegura la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones. Por otro lado, las auditorías internas y externas son fundamentales para generar confianza entre los stakeholders y velar por la transparencia y la equidad en las transacciones de la entidad, porque estas prácticas ayudan a identificar y corregir debilidades, permitiendo a las organizaciones adaptarse y mejorar continuamente.

1.2.1.1 Tipos de auditoría

Se puede mencionar distintas clasificaciones y tipos de auditorías, en la presente investigación se describirán: la auditoría interna, la auditoría externa, la auditoría gubernamental, la auditoría financiera y la auditoría operacional.

Auditoría interna

Hace mención Barreira (1980) que la auditoría interna se encarga de ratificar el acato de los estándares regulatorios y lineamientos estratégicos establecidas por la alta dirección de una empresa, sus funciones incluyen crear una organización que permita conocer la gestión, y garantizar que esta se encuentre según lo previsto, evaluar la exactitud y aplicación de los criterios contables, financieros y operacionales, y verificar que la información refleje la realidad y que exista una división funcional del trabajo adecuada, juzgando la aceptabilidad de las normas establecidas por la dirección, verificando la integridad y exactitud de los activos de la empresa, que asegure que todas las obligaciones económicas estén registradas y recomienden mejoras operacionales basadas en sus controles.

Tamborino (2007) adicionalmente menciona que la auditoría interna es vital para obtener una certificación de calidad según las normas internacionales ISO 9001, que resaltan su trascendencia operativa como recursos de gestión organizativa para ejercer control técnico, validación y mejora progresiva de los mecanismos de aplicación de los lineamientos normativos en calidad y gestión ambiental, porque en la ISO 2000 se establece que las organizaciones deben realizar auditorías internas periódicas para constatar que el sistema de dirección integral de la calidad cumple con las preceptos definidos en el marco de la planificación operativa y los requisitos normativos, se implementan y mantienen eficazmente, verificando las acciones emprendidas y la remisión de los resultados de verificación.

Auditoría externa

Slosse (2016) la define como un dispositivo operativo que habilita a las entidades empresariales a formalizar vínculos contractuales con terceros independientes, es decir, personal externo, para evaluar y analizar sus estados financieros para obtener información adecuada y veraz acerca del panorama económico de la organización, porque puede abarcar tanto los estados financieros generales como específicos, también según requerimientos establecidos por la empresa contratante y mediante ella es posible identificar los riesgos presentes en los estados, así como visibilizar problemas existentes; por ello, se emite un informe final en el que ofrece su veredicto y proporciona consejos y posibles respuestas a las fallas encontradas, pero para que sea eficaz, es esencial que el auditor tenga un amplio conocimiento en leyes, del funcionamiento y las características específicas de la empresa auditada.

Auditoría gubernamental

Dextre (2016) refiere que la auditoría gubernamental es una actividad especializada dentro del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, enfocada en asegurar la correcta y eficiente gestión de los recursos públicos; este proceso incluye la recopilación y evaluación de datos sobre las transacciones, el comportamiento laboral de los funcionarios estatales, y el grado de cumplimiento de las normativas aplicables con la finalidad de verificar la transparencia y legalidad en el uso de los bienes y

recursos del Estado, así como la materialización de los fines propuestos en el proyecto institucional porque evalúa los estados financieros y presupuestarios e identifica aspectos relacionados con el fraude y emite informes que contienen recomendaciones para mejorar la gestión pública y la función de control interno, por eso, existen tres tipos principales de informes resultantes de una auditoría gubernamental, que son el informe corto, que incluye el dictamen sobre los estados financieros y un reporte de alerta temprana; el informe largo, que aborda los resultados de auditorías financieras, de desempeño y de cumplimiento; y el informe forense, que presenta evidencia de posibles ilícitos penales sin tipificarlos.

Auditoría Financiera

Por otro lado, Bardales (2018) hace referencia que tiene como objetivo emitir un informe que contenga la apreciación del auditor sobre los estados financieros analizados, proporcionando una plataforma de datos veraz e imparcial que proporciona una representación fidedigna de la realidad empresarial; este informe es útil para cualquier persona o entidad relacionada con la empresa auditada, como proveedores, bancos, accionistas, clientes, empleados y directivos, ya que les permite evaluar aspectos clave como la liquidez, solvencia, nivel de endeudamiento y rendimientos de la inversión.

Auditoría operativa

Finalmente, Villarroel (2007) indica que la auditoría operativa surge para evaluar elecciones tomadas en distintos niveles respecto a finalidades, directrices regulatorias, esquemas de acción, configuraciones estructurales, proyecciones financieras, métodos de comunicación, infraestructuras tecnológicas, normas operativas y herramientas de control permitiendo identificar las causas inmersas de las desviaciones sobre los planes iniciales, proporcionando a la administración superior una visión objetiva sobre el cumplimiento de los objetivos y la utilización de recursos; por tal motivo, es esencial contar con profesionales que ofrezcan informes objetivos e independientes sobre la situación de la empresa; porque esta se enfoca en los ejecutivos, quienes, al tomar elecciones, determinan y guían el desempeño de los equipos hacia los objetivos establecidos.

1.2.1.2 Experiencia profesional

Romero y Franco (2022) detallan que la teoría del capital humano establece una conexión vital entre educación, experiencia y desarrollo individual y social, porque la definen como una inversión en el individuo, destacando que la educación y la experiencia laboral incrementan la productividad y el bienestar. Autores como Becker (1964) subrayan que la educación y la experiencia laboral mejoran las oportunidades de empleo y los salarios, siendo la experiencia un componente crucial del capital humano adquirido en el trabajo diario; el proceso educativo postsecundario adaptada a las demandas del mercado de trabajo, facilita la inserción profesional, aunque el desajuste entre las habilidades adquiridas y las requeridas por los empleadores puede persistir, afectando la transición al primer empleo.

La importancia de la misma fue resaltada por Batlle et al. (2011) cuando indicaron que las experiencias laborales son vitales para cualquier persona que inicia su carrera profesional porque proporcionan oportunidades clave para aprender habilidades valiosas en un entorno real de trabajo que van desde el manejo de clientes hasta la resolución de problemas, entonces estos roles básicos ofrecen una base sólida que puede aplicarse a cualquier carrera futura y trabajar en este contexto permite construir redes profesionales significativas que pueden facilitar referencias y abrir nuevas oportunidades laborales, estas experiencias también fomentan el desarrollo de confianza y habilidades sociales al interactuar con diversos equipos y personas, preparando a los individuos para cumplir con expectativas laborales y explorar sus intereses profesionales de manera informada.

1.2.2 Empleabilidad

Weinert et. al. (2001) sostienen que la noción de empleabilidad, la cual ha sido interpretada de diversas maneras desde principios del siglo XX, se explica actualmente como la capacidad de un sujeto para conseguir empleo, considerando la interdependencia de sus particularidades distintivas y el mercado laboral.

Fugate et al. (2004) amplían este concepto, destacando que incluye un conjunto de particularidades individuales que guían la identidad de carrera de una persona, donde agrega Finn (2000) que la empleabilidad abarca los elementos de obtener empleo, mantenerlo y avanzar hacia mejores puestos. Esto corroborado por Castrillo (2022) que indica que implica la capacidad de las personas para ser empleadas, integrando la adecuación de conocimientos y competencias, así como los incentivos y oportunidades disponibles para encontrar una relación de trabajo que de sostenibilidad económica y plenitud profesional en el transcurso de su desempeño laboral.

Estudios previos indican que los recién graduados tienen una incorporación al entorno ocupacional con indicadores de éxito superiores a los registrados entre personas con menor grado de instrucción formal, y que la satisfacción laboral está estrechamente vinculada a la valoración de la formación recibida durante los estudios de grado (Medir & Montolio, 2015); de la misma forma, Agudo et al. (2013) establecen que el mercado laboral actual necesita un grado de dotación de competencias técnicas y profesionales con una predisposición adaptativa orientada a la innovación, destacando la trascendencia de competencias transversales para mejorar la inserción laboral.

1.2.2.1 Competencias técnicas y profesionales

La Organización Internacional del Trabajo (1993) describe la competencia profesional como el nivel de pericia personal aplicado a la ejecución de acciones orientadas a un objetivo funcional de manera eficiente, gracias a que posee las cualificaciones necesarias, las cuales representan la capacidad adquirida para realizar un trabajo específico o desempeñar un cargo determinado. Según Boyatzis (1991), las competencias profesionales son un conjunto de particularidades de un sujeto que están directamente relacionadas con un desarrollo eficaz en el desempeño de funciones profesionales.

Gómez (2014) hace referencia que las competencias profesionales abarcan el conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y valores que una persona desarrolla para desempeñarse eficazmente en su profesión, estas permiten al profesional ejecutar tareas específicas de su campo y adaptarse a diferentes

situaciones y contextos, aplicando un juicio adecuado y tomando decisiones informadas; su desarrollo implica un proceso continuo de formación y capacitación, que permite a los individuos estar preparados para enfrentar los desafíos de su práctica profesional, mejorar su rendimiento y contribuir de manera significativa a su entorno laboral.

Por otro lado, Berrocal et al. (2020) nos habla que hacen referencia a los conocimientos y habilidades que una persona debe tener para hacer sus trabajos de manera efectiva, de acuerdo con los estándares y niveles de calidad establecidos por la organización, donde estas competencias pueden dividirse como específicas, que son propias de determinadas funciones laborales y roles; o como transversales, que son relevantes para diversas funciones dentro de un área funcional o incluso para la organización en general.

El enfoque de Mansfield y Mitchell (1996) indican que las competencias técnicas se centran en los resultados del ejercicio laboral para esclarecer el objetivo fundamental de la organización, el área funcional o el trabajo, sosteniéndose del nivel en el que se esté trabajando; la particularidad vital de este modelo es que se enfoca en los resultados, describe de manera concreta las funciones clave y sustentos doctrinarios del ámbito laboral, facilitando la transferencia de estas funciones a contextos laborales similares.

1.2.2.2 Competencias transversales

El Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2016) describe que las competencias transversales en el modelo educativo TEC21 son habilidades fundamentales que los estudiantes cultivan con el propósito de integrarse y prosperar en un entorno organizacional cambiante y en constante evolución, dichas competencias incluyen el autoconocimiento y gestión, el emprendimiento innovador, la inteligencia relacional, la integridad cívica, la habilidad para abordar la complejidad y la competencia comunicacional estratégica, y la transformación digital, donde cada una de estas competencias está diseñada para integrar tanto conocimientos disciplinares como experiencias personales.

En ese marco, Sepúlveda (2023) hace referencia que son un marco de competencias fundamentales, aptitudes y capacidades generales que habilitan a los individuos para facilitar la solvencia en los desafíos del mercado de trabajo; estas no están vinculadas a ninguna ocupación específica y son esenciales para cualquier tipo de empleo, se adquieren durante el proceso educativo y permiten el desarrollo continuo de nuevas habilidades, siendo su desempeño evaluable; además, se les denomina genéricas porque su desarrollo potencia otras destrezas y competencias, influyendo en ámbitos académicos, profesionales, personales e interpersonales.

Por otro lado, Beneitone et al. (2007) las clasifican en instrumentales, personales, sistémicas y otras; donde las instrumentales abarcan habilidades cognitivas y metodológicas, como la capacidad de gestión de la información y resolución de problemas; las personales facilitan la interacción social y la cooperación, como el trabajo en equipo y el reconocimiento de la diversidad; las sistémicas se refieren a destrezas integrales, como el aprendizaje autónomo, la creatividad y el liderazgo y adicionalmente, existen competencias como la competencia de integrar saberes teóricos y la facultad de la autorregulación mediante procesos de autoevaluación sistemática.

1.2.2.3 Adaptabilidad y Flexibilidad

La adaptabilidad es crucial en múltiples aspectos del entorno laboral contemporáneo, especialmente en situaciones de emergencia y crisis. Por eso, Blanco (2012) detalla que la práctica actual de la gestión del talento humano se caracteriza por la necesidad de ser flexible y adaptarse rápidamente al cambio; por lo que, se enfoca en identificar y manejar las competencias que están directamente ligadas a un rendimiento laboral efectivo. En el contexto de manejo de emergencias, como lo destacan Pulakos et al. (2002), la capacidad de los empleados para reaccionar rápidamente y tomar decisiones efectivas bajo presión es fundamental, Lukić. et. al. (2020) menciona que esta habilidad se ve desafiada por la incertidumbre y la necesidad de operar bajo restricciones y limitaciones de tiempo. Stokes (2010) también indica que la capacidad de adaptarse a situaciones estresantes también es esencial porque involucra evaluar si las habilidades individuales son adecuadas para los

desafíos presentados. Según Pulakos et al. (2000), manejar el estrés implica no reaccionar exageradamente ante situaciones inesperadas y manejar la frustración de manera efectiva, habilidades críticas en tiempos de crisis; además, no dicen García et al. (2021) que la adaptabilidad en el aprendizaje de nuevas tareas se ha vuelto imprescindible, especialmente con la rápida transformación tecnológica acelerada.

Por último, mantener relaciones interpersonales efectivas se ha vuelto más complejo afectando tanto la vida personal como la laboral (Golden et al., 2008); la adaptabilidad en este contexto implica flexibilidad, apertura mental y capacidad para trabajar en equipo, facilitando la cohesión y el intercambio constructivo de ideas dentro de los grupos (Pulakos et al., 2000).

1.2.2.4 Ética y responsabilidad profesional

Durand (2022) refiere que la ética profesional implica un compromiso profundo con la responsabilidad social y el bien común, que se desarrolla a través de la reflexión constante sobre la contribución del profesional como agente de innovación y garante del bien común y sus responsabilidades hacia ella, no se limita a memorizar reglas, sino que implica integrar valores éticos en todas las decisiones y acciones laborales.

Relacionado a este punto, Pérez (2010) manifiesta que desde la formación universitaria, se debe fomentar una visión ética integral que permea todas las áreas del conocimiento, promoviendo un ejercicio profesional que contribuya a mejorar la calidad de vida social y personal; esto requiere no solo el desarrollo de competencias técnicas, sino también la cultivación de un carácter moral sólido que guíe al profesional hacia decisiones justas y responsables, considerando siempre las repercusiones de sus decisiones y acciones sobre el tejido social y la consolidación de su proyecto vital y profesional.

1.3 Definición de términos básicos

1.3.1 Normas de auditoría

Son directrices que indican los pasos a seguir o el modo de proceder en ciertas acciones o procedimientos (Falconí, 2006).

1.3.2 Trabajo en equipo

Es un proceso dinámico y flexible que se fundamenta en un objetivo compartido (Mendoza et. al., 2019).

1.3.3 Resolución de problemas

Es una habilidad característica del pensamiento crítico (Tamayo et. al., 2015).

1.3.4 Resiliencia

Se define como el proceso que permite a algunas personas desarrollarse de manera normal y armoniosa con su entorno, a pesar de vivir en contextos desfavorecidos y con carencias socioculturales y de haber enfrentado situaciones conflictivas (Luthar & Cicchetti, 2000).

1.3.5 Aprendizaje

Adquisición estable de nuevos saberes que alteran de manera persistente el conocimiento preexistente, resultante de su experiencia (Paz & Peña, 2021).

1.3.6 Ética

Se entiende como un constructo social que regula el comportamiento de las personas dentro de un contexto específico, resultado de la práctica moral que responde a un momento histórico particular (Espinoza & Calvar, 2020).

1.3.7 Responsabilidad social

Es el compromiso de reconocer y abordar problemas de interés público, implementando acciones que generen impactos positivos en la sociedad (Viteri, 2010).

1.3.8 Desarrollo personal

Se refiere al deseo de superación que impulsa a una persona a progresar, o a lo que alguien puede lograr más allá de su desarrollo natural según su edad (Goleman, 2006).

1.3.9 Certificaciones

Es un documento emitido por una autoridad competente o una entidad de alta credibilidad que asegura la autenticidad o veracidad de algo (Universidad Autónoma del estado de Morelos, 2023).

1.3.10 Escepticismo profesional

Implica una actitud crítica que el profesional adopta al evaluar las evidencias de una auditoría (Espinoza et. al., 2020).

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1 Variables y su operacionalización

2.1.1 Variables

Variable 1

X₁. Experiencia en Auditoría

Variable 2

X₂. Empleabilidad

2.1.2 Definiciones Conceptual

Experiencia en auditoría

Conocimiento y habilidades adquiridas a través de la práctica y la participación en auditorías, este conocimiento incluye la comprensión de los principios y normas de auditoría, la capacidad de evaluar y analizar información financiera, y la habilidad para identificar y mitigar riesgos.

Empleabilidad

La capacidad de una persona para obtener y mantener un empleo, así como para avanzar en su carrera profesional. Este concepto abarca una combinación de habilidades, conocimientos, actitudes y atributos que hacen a un individuo atractivo para los empleadores y le permiten adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral.

2.1.3 Definiciones operacionales

Experiencia en auditoría

La variable será medida mediante las dimensiones experiencia laboral, experiencia académica, experiencia personal, experiencia social mediante la aplicación de un instrumento.

Empleabilidad

La variable será medida mediante las dimensiones competencias técnicas y profesionales, competencias transversales, adaptabilidad y flexibilidad, ética y responsabilidad profesional mediante la aplicación de un instrumento.

2.1.4 Dimensiones

- Experiencia Laboral
- Experiencia Académica
- Experiencia Personal
- Experiencia Social
- Competencias técnicas y profesionales
- Competencias transversales
- Adaptabilidad y flexibilidad
- Ética y responsabilidad profesional

2.1.5 Indicadores

- Nivel de experiencia Laboral
- Nivel de experiencia Académica
- Nivel de experiencia Personal
- Nivel de experiencia Social
- Adecuadas competencias técnicas y profesionales
- Adecuadas competencias transversales
- Adecuada adaptabilidad y flexibilidad
- Adecuadas ética y responsabilidad profesional

2.1.6 Ítems

- | | |
|---|------------|
| • Nivel de experiencia Laboral | 1, 2, 3 |
| • Nivel de experiencia Académica | 4, 5, 6 |
| • Nivel de experiencia Personal | 7, 8, 9 |
| • Nivel de experiencia Social | 10, 11, 12 |
| • Adecuadas competencias técnicas y profesionales | 13, 14, 15 |
| • Adecuadas competencias transversales | 16, 17, 18 |
| • Adecuada adaptabilidad y flexibilidad | 19, 20, 21 |
| • Adecuadas ética y responsabilidad profesional | 22, 23, 24 |

2.1.7 Instrumento

Cuestionario

2.2 Formulación de la hipótesis

2.2.1 Hipótesis General

Se presenta una relación significativa y positiva entre la experiencia en auditoría y la empleabilidad en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024.

2.2.2 Hipótesis Específicas

- a) Se presenta una relación significativa y positiva entre la experiencia en auditoría y las competencias técnicas y profesionales en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024.
- b) Se presenta una relación significativa y positiva entre la experiencia en auditoría y las competencias transversales en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024.
- c) Se presenta una relación significativa y positiva entre la experiencia en auditoría y la adaptabilidad y flexibilidad en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024.
- d) Se presenta una relación significativa y positiva entre la experiencia en auditoría y la ética y responsabilidad profesional en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

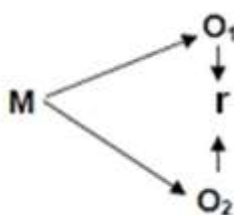
3.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio propuso un enfoque cuantitativo. Según Hernández et al. (2014), los estudios cuantitativos se centraron en la recolección y análisis de datos numéricos para establecer patrones y probar teorías, buscando generalizar los resultados a una población más amplia. Estos estudios fueron útiles para describir fenómenos, examinar relaciones entre variables y probar hipótesis de manera rigurosa y replicable.

El tipo de estudio fue de tipo observacional. Manterola y Otzen (2014) señalan que los estudios observacionales se diseñan para observar y registrar eventos sin influir en su desarrollo natural. Los investigadores observaron y documentaron comportamientos, características o eventos tal como ocurrieron de manera natural, sin intervenir ni manipular variables.

La investigación adoptó un diseño no experimental correlacional. Según Babbie (2000), estos estudios buscan determinar si existe una relación o asociación entre dos o más variables sin manipularlas deliberadamente. El enfoque se centró en medir y analizar las relaciones existentes entre las variables.

Esquema:



Dónde:

M = Percepción de profesionales contables

O1 = Experiencia en auditoría

O2 = Empleabilidad

r = Correlación entre variables

3.2 Población y muestra

Tamaño de la población de estudio

La población fue conformada por los estudiantes activos del programa de maestría en auditoría de la escuela de posgrado una que corresponde a dos promociones que se estima en 63 estudiantes.

Tamaño de la Muestra de estudio

La muestra para el presente estudio fue calculada de forma estadística utilizando la siguiente fórmula:

Datos:

(Z) Nivel de confianza: 1.96 =95%

(p) Probabilidad: 50%= 0.5

(q) $(1 - p) = 0.5$

(d) Margen de error: 8% = 0.08

(N) Población: 63

Reemplazando la fórmula: $n = 45$ personas

Por lo que la muestra estuvo conformada por 45 estudiantes de la población de estudio.

Tipo de Muestreo y Procedimiento de selección de la muestra

La investigación empleó un método de muestreo no probabilístico intencional, donde el investigador seleccionó específicamente participantes o elementos basándose en su criterio o experiencia, en contraste con métodos de selección aleatoria.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

Se incluyeron a todos los estudiantes activos matriculados al momento de aplicar el instrumento y que aceptaron voluntariamente su participación.

Criterios de exclusión

Se excluyeron a todos los estudiantes inactivos o que se nieguen a participar en el estudio.

3.3 Técnicas e instrumentos

En este estudio se empleó la técnica de encuesta para recopilar datos sobre las variables de interés, lo que facilitó una interacción efectiva entre el entrevistador y los participantes, permitiendo así obtener información crucial para la investigación.

El instrumento principal consistió en un cuestionario que constó de 24 afirmaciones relacionadas con las variables bajo estudio, diseñado para obtener respuestas cerradas en una escala de Likert, permitiendo medir cuantitativamente las percepciones y opiniones de los participantes, y el cuestionario fue sometido a una rigurosa validación estadística mediante el coeficiente alfa de Cronbach, garantizando la fiabilidad y consistencia de las respuestas recopiladas.

Tabla 1 Variable, técnicas e instrumentos

Variable	Fuente	Técnica	Instrumento
Experiencia de auditoría	Primaria	Encuesta	Cuestionario
Empleabilidad	Primaria	Encuesta	Cuestionario

Confiabilidad del Instrumento de recolección de datos

El coeficiente Alfa de Cronbach = 0.919 indica que el instrumento utilizado, compuesto por 24 ítems, presenta una fiabilidad excelente. Esto significa que las preguntas del cuestionario son altamente consistentes entre sí y miden de manera coherente el constructo evaluado (por ejemplo, empleabilidad o experiencia en auditoría).

3.4 Procesamiento de recolección de datos

El procedimiento de recolección de datos aplicó las siguientes fases:

1. Se desarrolló un formulario virtual que incluyó ítems basados en la operacionalización de la variable del estudio.
2. Se visitó la dirección de posgrado para explicar los objetivos del estudio, obtener el permiso correspondiente y acordar las fechas para aplicar el instrumento.
3. El instrumento de recolección de datos se administró individualmente, asegurándose de que cada participante complete todas las secciones correctamente.
4. Se resolvieron dudas y se clarificaron términos que pudieron generar confusión entre los participantes, garantizando una comprensión clara y precisa del instrumento.
5. Se verificó el registro de cada participante en el formulario virtual para asegurar la inclusión completa de todos.
6. Las respuestas recolectadas se extrajeron y registraron en una hoja de cálculo y se prepararon para el análisis posterior.

3.5 Técnicas de procesamientos y análisis de los datos

El procesamiento y análisis de datos se llevó a cabo implementando los siguientes procedimientos:

1. Utilizando el software Excel, se calcularon los totales y se describieron las características de las respuestas obtenidas, que fueron presentadas en forma de valores absolutos y porcentajes relativos.
2. La validación del instrumento de recolección de datos se llevó a cabo utilizando la técnica del coeficiente alfa de Cronbach, asegurando así su fiabilidad y consistencia.
3. Se generaron tablas que detallan las frecuencias absolutas y relativas de cada ítem, ofreciendo una visión precisa de los resultados obtenidos.
4. Se elaboraron gráficos estadísticos para cada dimensión investigada, proporcionando una representación visual clara de los datos obtenidos.
5. Se realizó un análisis de normalidad utilizando el software estadístico SPSS V.27 para determinar la distribución de los resultados, diferenciando entre parámetros paramétricos y no paramétricos.

6. Utilizando el coeficiente de correlación de Pearson o Spearman, según corresponda, se examinó la relación entre variables con la ayuda del software SPSS V.27.

7. Los resultados fueron meticulosamente analizados para formular conclusiones y recomendaciones.

3.6 Aspectos Éticos

La investigación se realizó siguiendo las normativas internas establecidas para la elaboración de proyectos, empleando datos disponibles públicamente para asegurar el cumplimiento ético.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

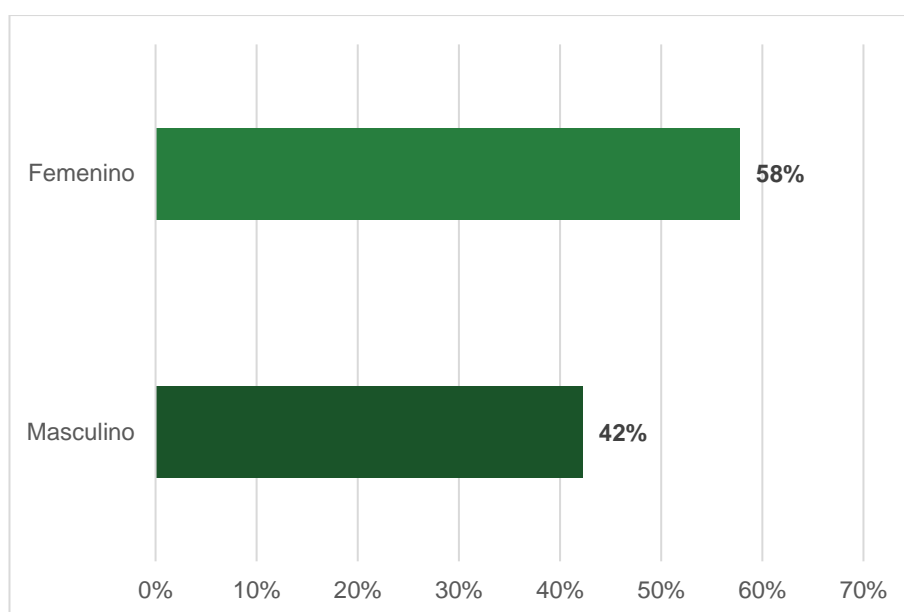
4.1 Identificación de la población participante

Tabla 2 Género

Género	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Masculino	19	19	42%
Femenino	26	45	58%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 1 Género



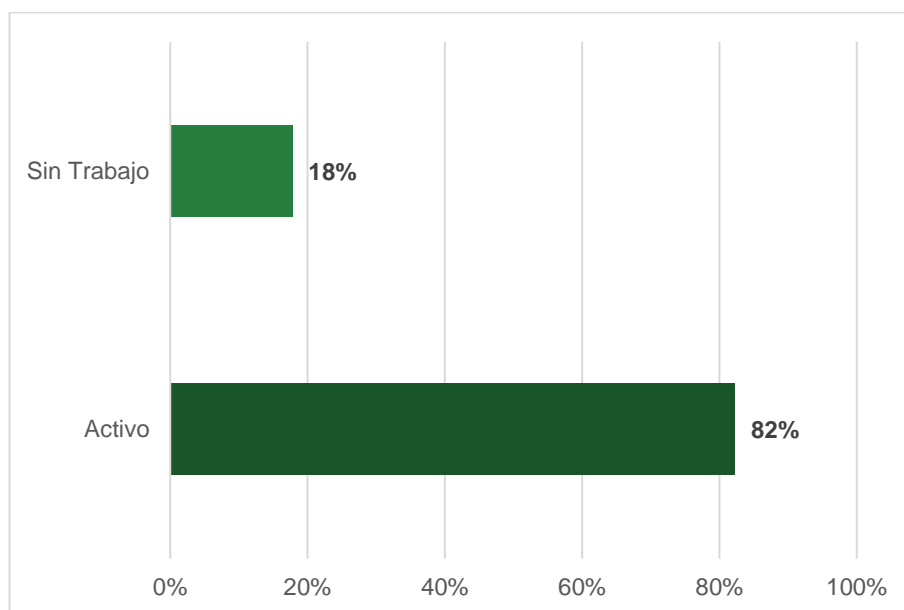
Los datos muestran la distribución de género, en el que, 19 son masculinos, lo que corresponde al 42 %, mientras que 26 son femeninos, representando el 58 %. Esto indica que hay una mayor proporción de mujeres que de hombres en la muestra, con una diferencia de 16 % entre ambos géneros. Este desequilibrio podría ser relevante dependiendo del contexto del análisis, ya que sugiere una mayor representación femenina en el grupo estudiado.

Tabla 3 Estado laboral actual

Estado laboral actual	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Activo	37	37	82%
Sin Trabajo	8	45	18%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 2 Estado laboral actual



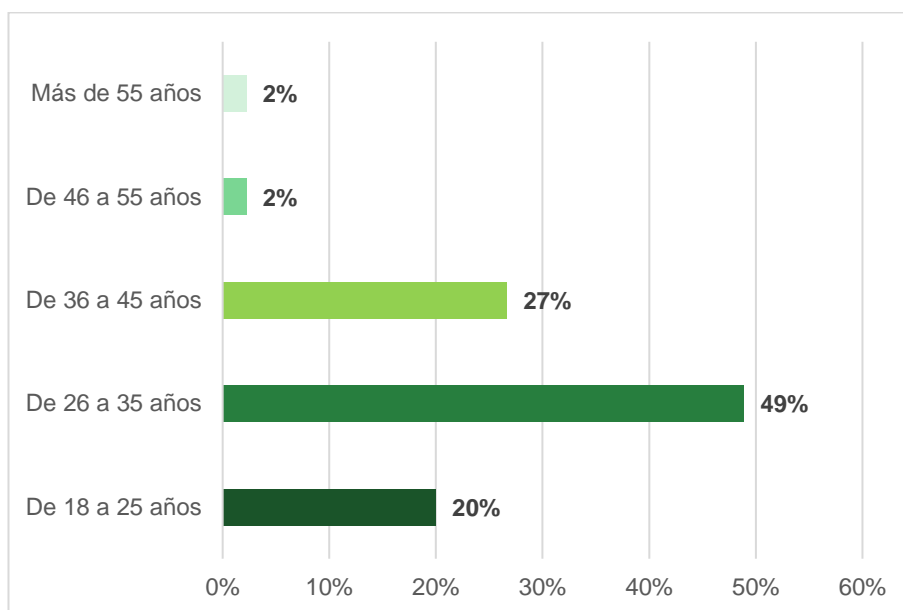
Los datos muestran la distribución del estado laboral en la muestra de 45 personas. 37 están activas laboralmente, lo que representa el 82 %, mientras que ocho se encuentran sin trabajo, equivalente al 18 %. Esto evidencia que la mayoría de la población está empleada, con una amplia diferencia del 64 % entre quienes tienen empleo y quienes no.

Tabla 4 Grupo Etario

Grupo Etario	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
De 18 a 25 años	9	9	20%
De 26 a 35 años	22	31	49%
De 36 a 45 años	12	43	27%
De 46 a 55 años	1	44	2%
Más de 55 años	1	45	2%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 3 Grupo Etario



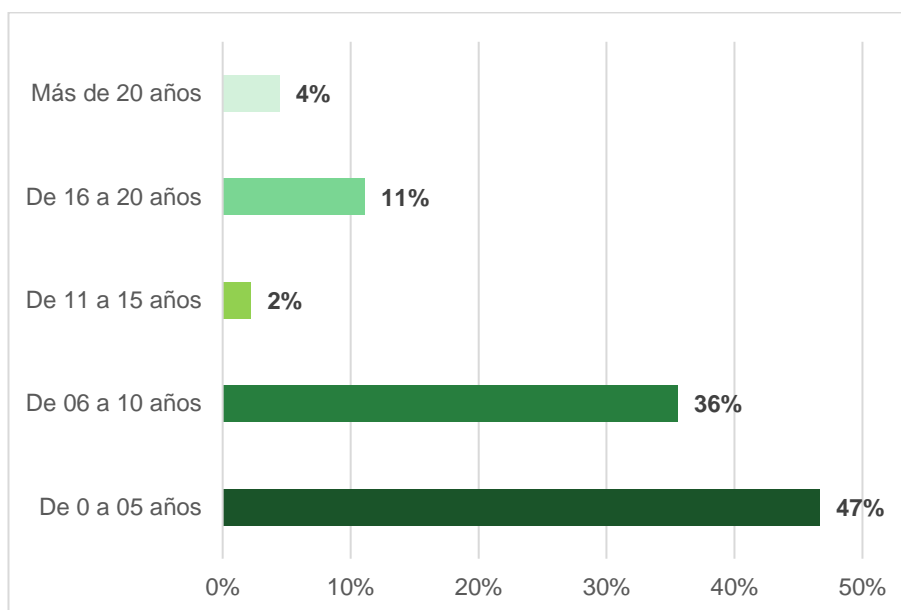
Los datos reflejan la distribución por grupo etario en donde la mayor proporción se encuentra entre los 26 y 35 años, con 22 individuos que representan el 49%. Le sigue el grupo de 36 a 45 años, con 12 personas que equivalen al 27 %. El grupo de 18 a 25 años tiene nueve personas, representando el 20 %. Finalmente, los grupos de 46 a 55 años y de más de 55 años tienen una baja representación, con solo una persona cada uno, equivalente al 2 % en cada caso. Esto evidencia una marcada concentración en los adultos jóvenes, mientras que la presencia de personas mayores es mínima, lo que podría influir en la perspectiva y las necesidades de esta población.

Tabla 5 Años de experiencia laboral

Años de experiencia laboral	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
De 0 a 05 años	21	21	47%
De 06 a 10 años	16	37	36%
De 11 a 15 años	1	38	2%
De 16 a 20 años	5	43	11%
Más de 20 años	2	45	4%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 4 Años de experiencia laboral



Los datos presentan la distribución de años de experiencia laboral donde la mayoría tiene entre cero y cinco años de experiencia, con 21 individuos que representan el 47 %. Le sigue el grupo con seis a 10 años de experiencia, compuesto por 16 personas, equivalente al 36 %. Los grupos con 11 a 15 años y más de 20 años tienen una representación baja, con una persona (2 %) y dos personas (4 %), respectivamente. Finalmente, el grupo con 16 a 20 años incluye cinco personas, lo que corresponde al 11 %. Estos datos muestran una prevalencia de experiencia laboral temprana y una representación limitada de personas con trayectorias laborales más extensas, lo que podría indicar una población predominantemente joven o en etapas iniciales de sus carreras.

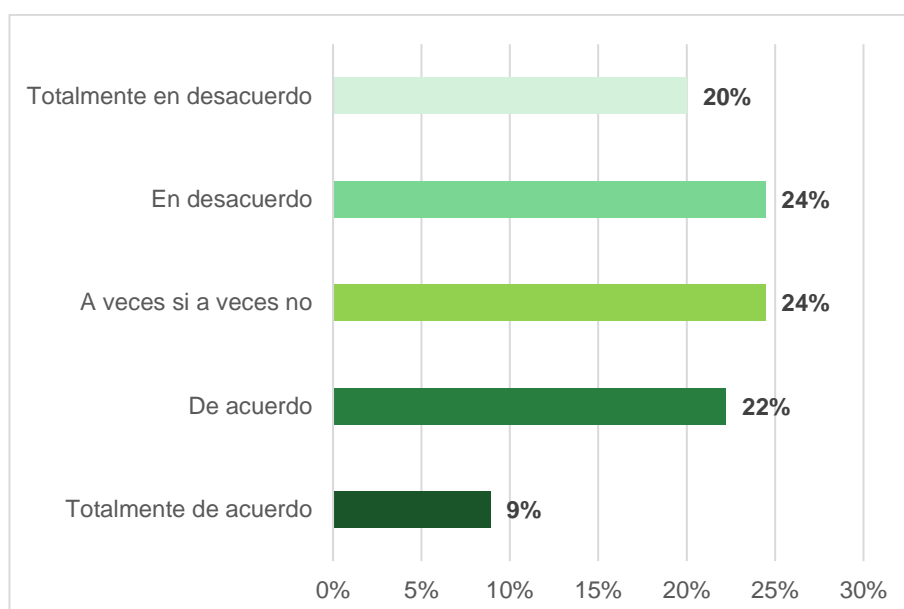
4.2 Variable experiencia en auditoría

Tabla 6 Presenta experiencia laboral en áreas de auditoría como auditor

Presenta experiencia laboral en áreas de auditoría como auditor	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	4	4	9%
De acuerdo	10	14	22%
A veces sí a veces no	11	25	24%
En desacuerdo	11	36	24%
Totalmente en desacuerdo	9	45	20%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 5 Presenta experiencia laboral en áreas de auditoría como auditor



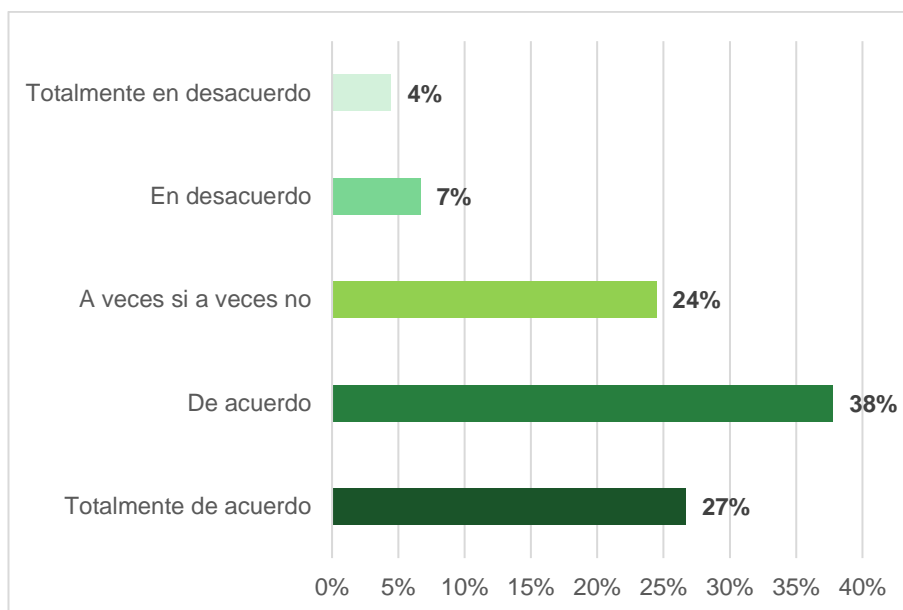
Los datos muestran que cuatro individuos o el 9%, están totalmente de acuerdo con haber tenido experiencia en este campo, mientras que diez, es decir, el 22%, están de acuerdo. 11 personas, el 24 %, indican que a veces sí, a veces no tienen experiencia en auditoría, mientras que 11, el 24 %, están en desacuerdo con haber tenido dicha experiencia. Finalmente, nueve personas, el 20 %, están totalmente en desacuerdo. Los datos reflejan una variabilidad significativa en la experiencia en auditoría, con una mayoría que no se siente completamente afirmativa respecto a su implicación en este ámbito, lo que podría sugerir que la auditoría no es un área central para muchos de los participantes en la muestra.

Tabla 7 Contribución de la experiencia laboral a la performance profesional

La experiencia laboral contribuye de manera positiva con la performance profesional para desarrollar auditoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	12	12	27%
De acuerdo	17	29	38%
A veces si a veces no	11	40	24%
En desacuerdo	3	43	7%
Totalmente en desacuerdo	2	45	4%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 6 Contribución de la experiencia laboral a la performance profesional



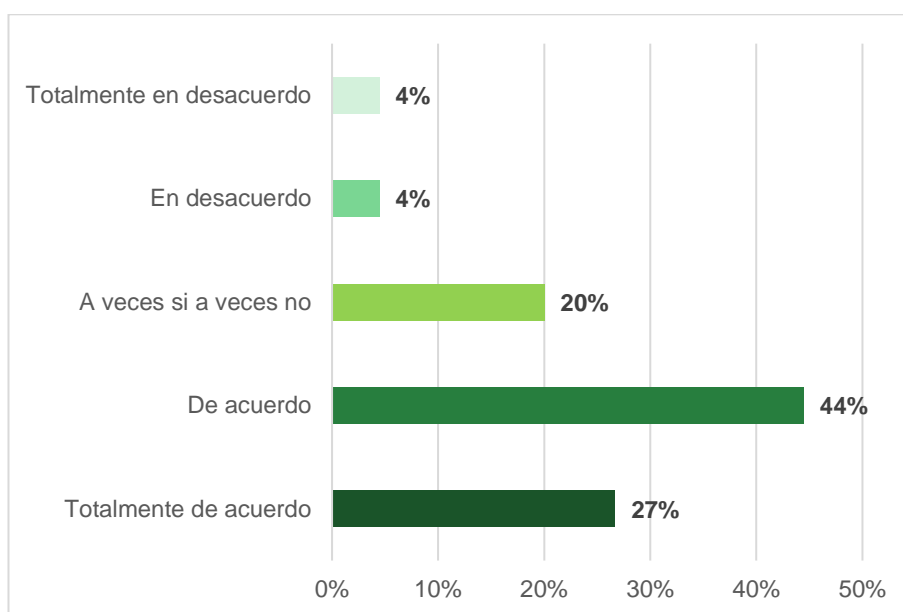
Los datos muestran la distribución sobre la percepción de que la experiencia laboral contribuye de manera positiva con la performance profesional para desarrollar auditoría donde 12 individuos que representan el 27 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 17 que son el 38 %, están de acuerdo. 11 personas que son el 24 %, indican que a veces sí, a veces no perciben esta contribución. Tres personas, que representan el 7 %, están en desacuerdo, y dos, el 4 %, están totalmente en desacuerdo. Los datos muestran una percepción generalmente positiva sobre la relación entre experiencia laboral y rendimiento profesional en auditoría, con una mayoría que considera que la experiencia tiene un impacto favorable en el desempeño en este ámbito.

Tabla 8 La experiencia laboral como base para el desarrollo del campo

La experiencia laboral es positiva como base para el desarrollo en el campo de la auditoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	12	12	27%
De acuerdo	20	32	44%
A veces si a veces no	9	41	20%
En desacuerdo	2	43	4%
Totalmente en desacuerdo	2	45	4%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 7 La experiencia laboral como base para el desarrollo del campo



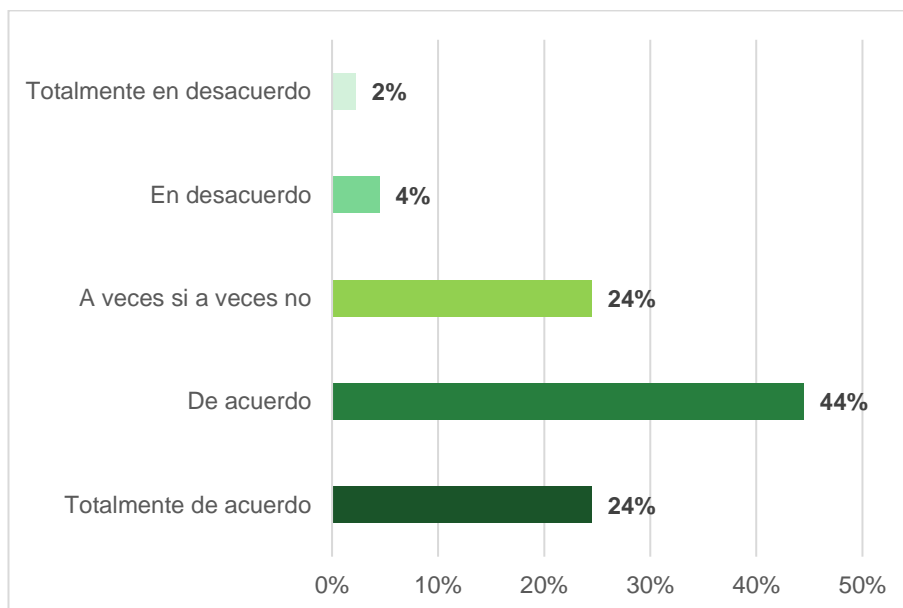
Los datos muestran la distribución sobre la percepción de que la experiencia laboral es positiva como base para el desarrollo en el campo de la auditoría, donde 12 individuos que representan el 27 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 20, que son el 44 %, están de acuerdo. 9 personas, que representan el 20 %, indican que a veces sí, a veces no perciben esta contribución. Dos personas, que representan el 4 %, están en desacuerdo, y 2 personas que representan también el 4 %, están totalmente en desacuerdo. Los datos muestran una percepción mayoritariamente positiva sobre la relación entre experiencia laboral y el desarrollo en el campo de la auditoría, con una significativa mayoría que considera que la experiencia es una base importante para el crecimiento profesional en este ámbito.

Tabla 9 Las asignaturas en auditoría proporcionan una comprensión profunda

Las asignaturas en auditoría proporcionan una comprensión profunda de los principios contables y de auditoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	11	11	24%
De acuerdo	20	31	44%
A veces si a veces no	11	42	24%
En desacuerdo	2	44	4%
Totalmente en desacuerdo	1	45	2%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 8 Las asignaturas en auditoría proporcionan una comprensión profunda



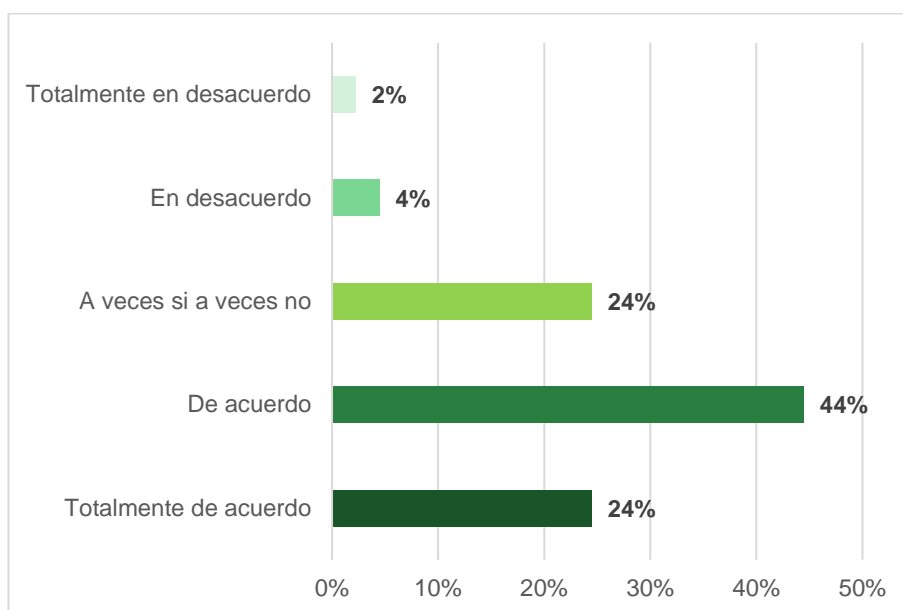
Los datos muestran la distribución sobre la percepción de que las asignaturas en auditoría proporcionan una comprensión profunda de los principios contables y de auditoría, donde 11 individuos que representan el 24 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 20, que son el 44 %, están de acuerdo. 11 personas, que representan el 24 %, indican que a veces sí, a veces no perciben esta contribución. Dos personas, que representan el 4%, están en desacuerdo, y uno que es el 2 %, está totalmente en desacuerdo. Los datos muestran una percepción mayoritariamente positiva sobre el papel de las asignaturas en auditoría para proporcionar una comprensión sólida de los principios contables y de auditoría, con una gran mayoría que considera que estas asignaturas son útiles para adquirir este conocimiento.

Tabla 10 La experiencia académica fortalece la capacidad de aplicar métodos y evaluar contextos

La experiencia académica fortalece la capacidad de aplicar métodos analíticos y de evaluación en contextos empresariales	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	4	4	9%
De acuerdo	27	31	60%
A veces si a veces no	10	41	22%
En desacuerdo	3	44	7%
Totalmente en desacuerdo	1	45	2%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 9 La experiencia académica fortalece la capacidad de aplicar métodos y evaluar contextos



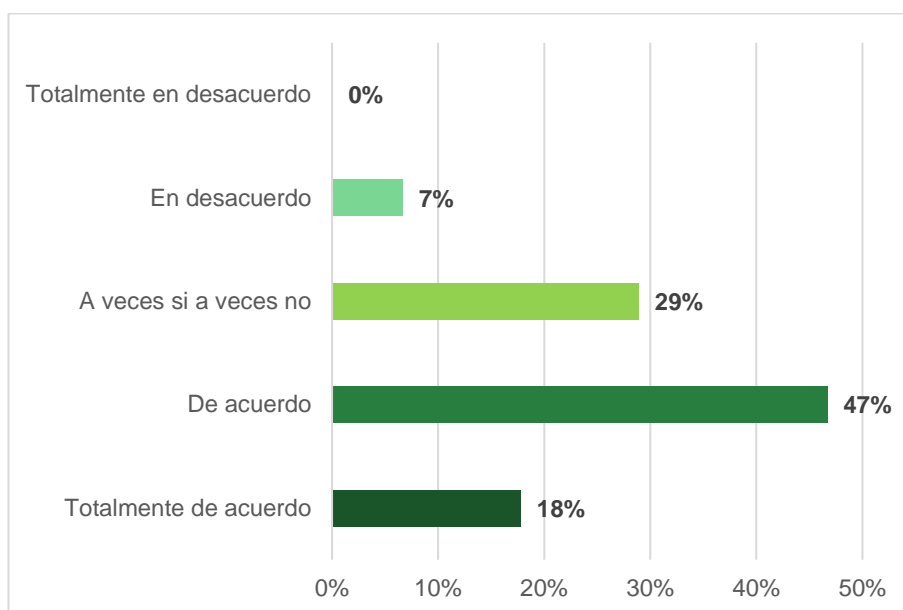
Los datos muestran la distribución sobre la percepción de que la experiencia académica fortalece la capacidad de aplicar métodos analíticos y de evaluación en contextos empresariales, donde cuatro individuos, que representan el 9 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 27, que son el 60 %, están de acuerdo. Diez personas, que representan el 22%, indican que a veces sí, a veces no perciben esta contribución. Tres personas, que representan el 7 %, están en desacuerdo, y uno que representa el 2 %, está totalmente en desacuerdo. Los datos muestran una fuerte percepción positiva de la experiencia académica como factor clave para fortalecer la capacidad de aplicar métodos analíticos y de evaluación en contextos empresariales.

Tabla 11 La experiencia académica mejora la interpretación de normativas

La experiencia académica en auditoría mejora la habilidad para interpretar y aplicar normativas contables y estándares de auditoría en escenarios prácticos	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	8	8	18%
De acuerdo	21	29	47%
A veces si a veces no	13	42	29%
En desacuerdo	3	45	7%
Totalmente en desacuerdo	0	45	0%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 10 La experiencia académica mejora la interpretación de normativas



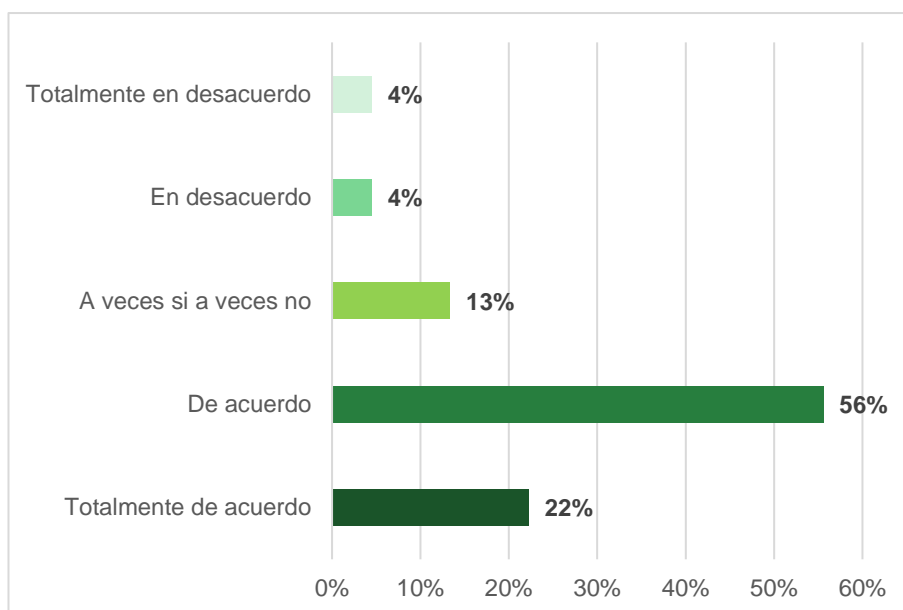
Los datos muestran la distribución sobre la percepción de que la experiencia académica en auditoría mejora la habilidad para interpretar y aplicar normativas contables y estándares de auditoría en escenarios prácticos, donde ocho individuos, que representan el 18 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 21, que son el 47 %, están de acuerdo. 13 personas, que representan el 29 %, indican que a veces sí, a veces no perciben esta contribución. Tres personas, que representan el 7 %, están en desacuerdo, y ninguno está totalmente en desacuerdo. Los datos muestran una percepción mayoritariamente positiva sobre el impacto de la experiencia académica en auditoría para mejorar la habilidad de interpretar y aplicar normativas contables y estándares de auditoría, con una amplia mayoría que considera que esta experiencia tiene un efecto favorable en esta habilidad.

Tabla 12 La experiencia personal aumenta la confianza

La experiencia personal en auditoría aumenta la confianza en la especialización de auditor	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	10	10	22%
De acuerdo	25	35	56%
A veces si a veces no	6	41	13%
En desacuerdo	2	43	4%
Totalmente en desacuerdo	2	45	4%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 11 La experiencia personal aumenta la confianza



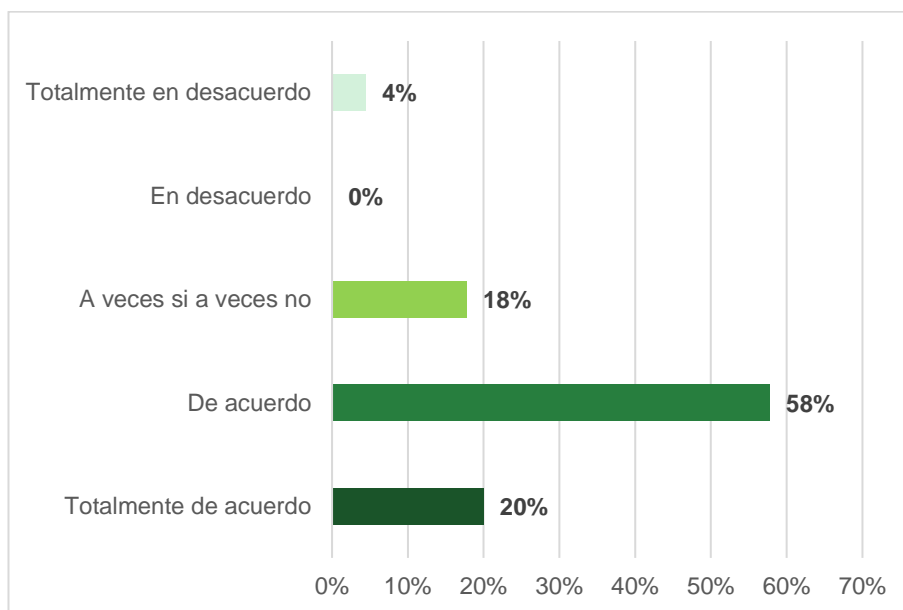
Los datos muestran la percepción de que la experiencia personal en auditoría aumenta la confianza en la especialización de auditor, donde 10 individuos, que representan el 22%, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 25, que son el 56%, están de acuerdo. Seis personas, que representan el 13 %, indican que a veces sí, a veces no perciben este aumento de confianza. Dos personas, que representan el 4%, están en desacuerdo, y dos personas, es decir, el 4%, están totalmente en desacuerdo. Los datos muestran una percepción mayoritariamente positiva sobre el impacto de la experiencia personal en auditoría para aumentar la confianza en la especialización, con una amplia mayoría que considera que esta experiencia tiene un efecto favorable en la confianza profesional.

Tabla 13 La experiencia personal enriquece la capacidad profesional

La experiencia personal enriquece la capacidad profesional para entender el campo de auditoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	9	9	20%
De acuerdo	26	35	58%
A veces si a veces no	8	43	18%
En desacuerdo	0	43	0%
Totalmente en desacuerdo	2	45	4%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 12 La experiencia personal enriquece la capacidad profesional



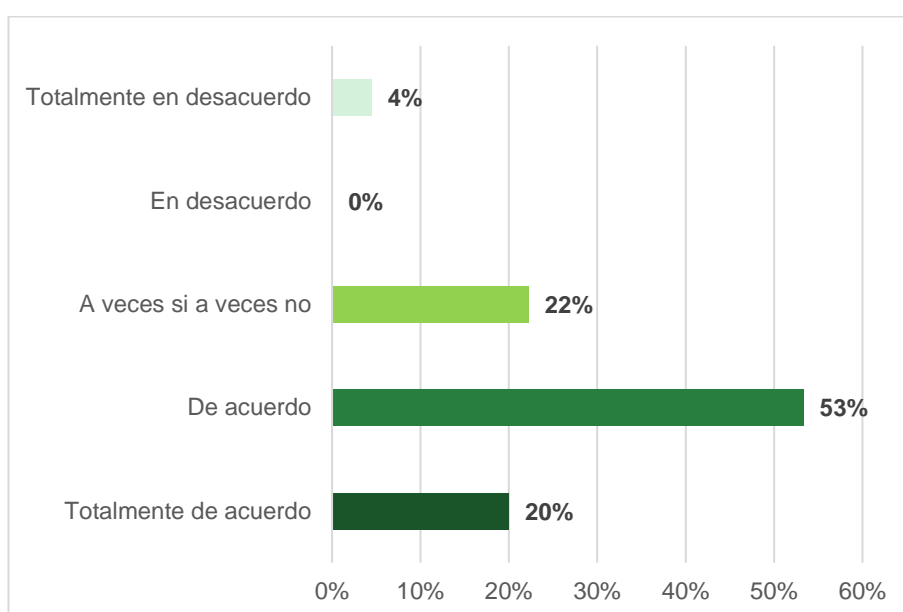
Los datos muestran la percepción de que la experiencia personal enriquece la capacidad profesional para entender el campo de auditoría, donde nueve individuos, que representan el 20 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 26, que son el 58 %, están de acuerdo. Ocho personas, que representan el 18 %, indican que a veces sí, a veces no perciben este enriquecimiento de la capacidad profesional. Ninguna persona está en desacuerdo, pero dos, es decir, el 4 %, están totalmente en desacuerdo. Los datos muestran una percepción mayoritariamente positiva sobre el impacto de la experiencia personal en la capacidad profesional para entender el campo de auditoría, con una amplia mayoría que considera que esta experiencia enriquece significativamente la comprensión en este ámbito.

Tabla 14 La experiencia personal mejora la habilidad

La experiencia personal mejora la habilidad para trabajar de manera efectiva bajo presión y cumplir con los estándares profesionales exigidos	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	9	9	20%
De acuerdo	24	33	53%
A veces si a veces no	10	43	22%
En desacuerdo	0	43	0%
Totalmente en desacuerdo	2	45	4%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 13 La experiencia personal mejora la habilidad



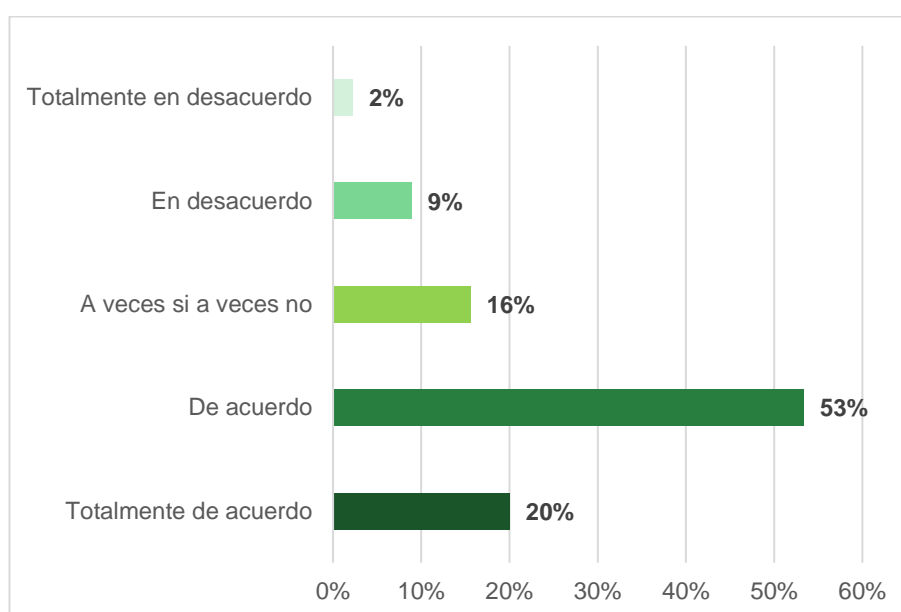
Se muestra la percepción de que la experiencia personal mejora la habilidad para trabajar de manera efectiva bajo presión y cumplir con los estándares profesionales exigidos, donde nueve individuos, que representan el 20 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 24, que son el 53 %, están de acuerdo. Diez personas, que representan el 22 %, indican que a veces sí, a veces no perciben esta mejora en la habilidad. Ninguna persona está en desacuerdo, pero dos, es decir, el 4 %, están totalmente en desacuerdo. Los datos muestran una percepción mayoritariamente positiva sobre el impacto de la experiencia personal en la mejora de la habilidad para trabajar bajo presión y cumplir con los estándares profesionales.

Tabla 15 La experiencia social permite habilidades efectivas de comunicación y trabajo en equipo

La experiencia social permite desarrollar habilidades efectivas de comunicación y trabajo en equipo dentro de entornos profesionales	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	9	9	20%
De acuerdo	24	33	53%
A veces si a veces no	7	40	16%
En desacuerdo	4	44	9%
Totalmente en desacuerdo	1	45	2%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 14 La experiencia social permite habilidades efectivas de comunicación y trabajo en equipo



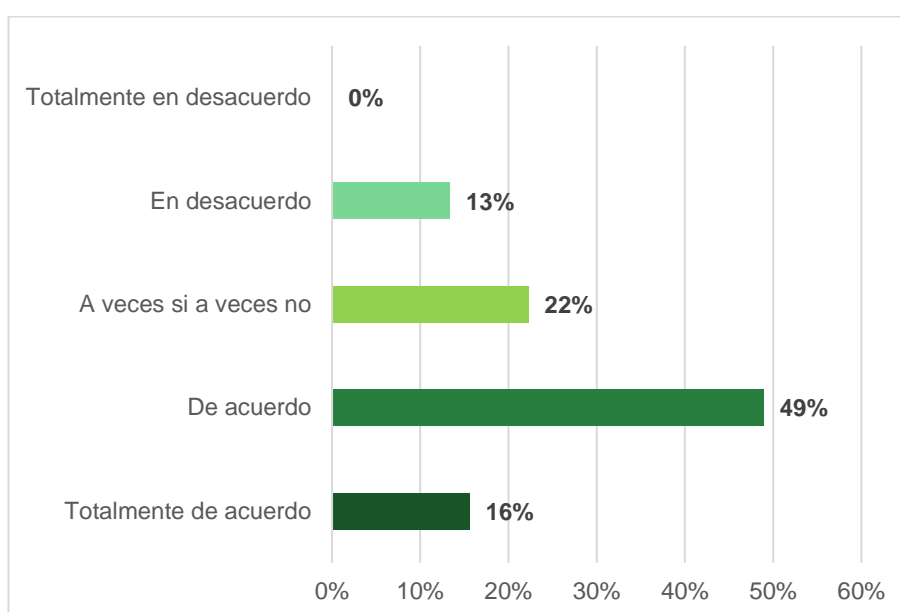
La percepción de que la experiencia social permite desarrollar habilidades efectivas de comunicación y trabajo en equipo dentro de entornos profesionales, indica que nueve individuos, que representan el 20 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 24, que son el 53 %, están de acuerdo. Siete personas, que representan el 16 %, indican que a veces sí, a veces no perciben este desarrollo de habilidades. Cuatro personas, que representan el 9 %, están en desacuerdo, y uno, es decir, el 2 %, está totalmente en desacuerdo. Los datos muestran una percepción mayoritariamente positiva sobre el impacto de la experiencia social en el desarrollo de habilidades de comunicación y trabajo en equipo.

Tabla 16 Facilitación de la colaboración con colegas y clientes por la experiencia social

La experiencia social en auditoría facilita la colaboración con colegas y clientes, mejorando así la calidad de los proyectos y auditorías realizadas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	7	7	16%
De acuerdo	22	29	49%
A veces si a veces no	10	39	22%
En desacuerdo	6	45	13%
Totalmente en desacuerdo	0	45	0%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 15 Facilitación de la colaboración con colegas y clientes por la experiencia social



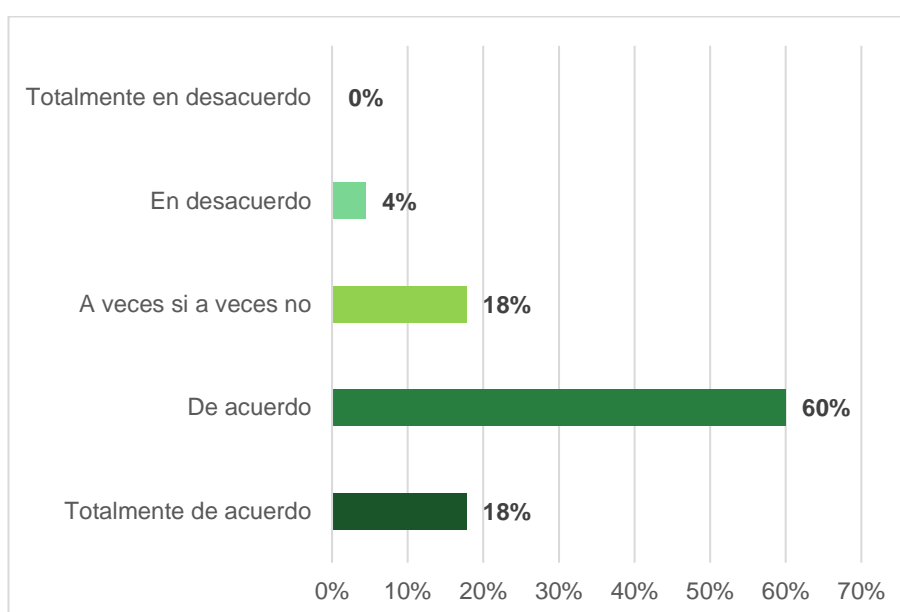
Los datos muestran la percepción de que la experiencia social en auditoría facilita la colaboración con colegas y clientes, mejorando así la calidad de los proyectos y auditorías realizadas, entonces siete individuos, que representan el 16 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 22, que son el 49 %, están de acuerdo. Diez personas, que representan el 22 %, indican que a veces sí, a veces no perciben esta mejora en la colaboración. Seis personas, que representan el 13 %, están en desacuerdo, y ninguna persona está totalmente en desacuerdo.

Tabla 17 La experiencia social en auditoría amplia la red de contactos

La experiencia social en auditoría amplia la red de contactos profesionales y fortalece la capacidad para manejar relaciones interpersonales en el ámbito profesional	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	8	8	18%
De acuerdo	27	35	60%
A veces si a veces no	8	43	18%
En desacuerdo	2	45	4%
Totalmente en desacuerdo	0	45	0%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 16 La experiencia social en auditoría amplia la red de contactos



Los datos muestran la percepción de que la experiencia social en auditoría amplía la red de contactos profesionales y fortalece la capacidad para manejar relaciones interpersonales en el ámbito profesional, de la cual, ocho individuos, que representan el 18 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 27, que son el 60 %, están de acuerdo. Ocho personas, que representan el 18 %, indican que a veces sí, a veces no perciben este impacto en la ampliación de la red de contactos y las relaciones interpersonales. Dos personas, que representan el 4 %, están en desacuerdo, y ninguna persona está totalmente en desacuerdo.

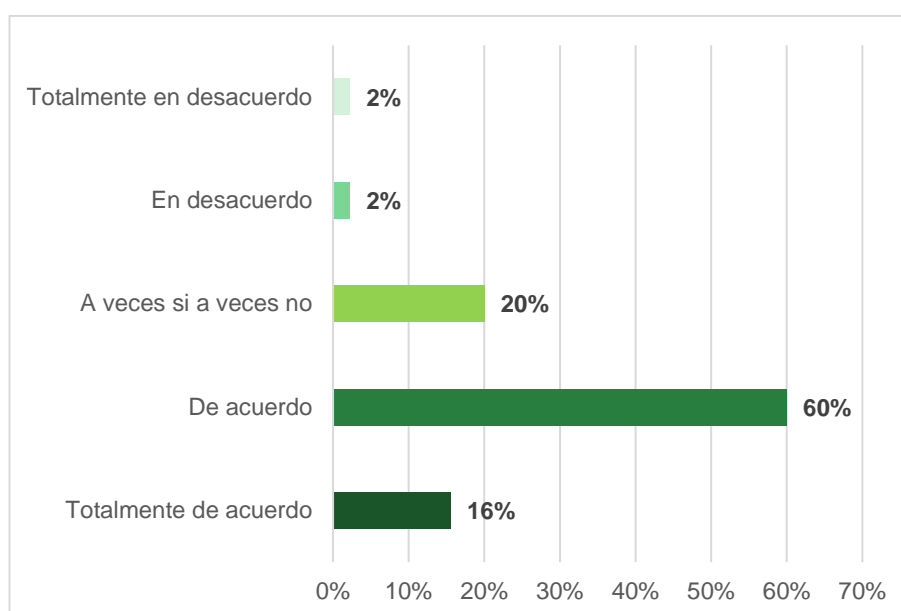
4.3 Variable empleabilidad

Tabla 18 Adquisición de dominio de los principios y prácticas actuales en auditoría

Los estudiantes adquieren un sólido dominio de los principios y prácticas actuales en auditoría, aplicando de manera efectiva luego de la formación en auditoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	7	7	16%
De acuerdo	27	34	60%
A veces si a veces no	9	43	20%
En desacuerdo	1	44	2%
Totalmente en desacuerdo	1	45	2%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 17 Adquisición de dominio de los principios y prácticas actuales en auditoría



Los datos muestran la percepción de que los estudiantes sobre si adquieren un sólido dominio de los principios y prácticas actuales en auditoría, aplicando de manera efectiva luego de la formación en auditoría, se evidencia que siete individuos, que representan el 16 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 27, que son el 60 %, están de acuerdo. Nueve personas, que representan el 20 %, indican que a veces sí, a veces no perciben esta adquisición de dominio. Una persona, que representa el 2 %, está en desacuerdo, y uno o también el 2 %, está totalmente en desacuerdo. Los datos muestran una percepción mayoritariamente positiva sobre el impacto de la formación en auditoría, con una gran mayoría que considera que los

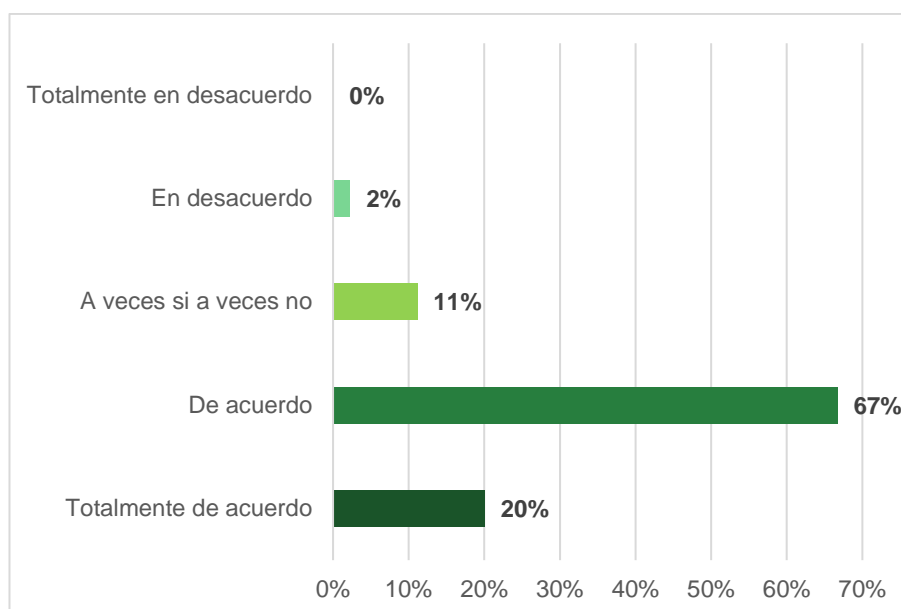
estudiantes adquieren efectivamente los principios y prácticas actuales en este campo y los aplican de manera efectiva.

Tabla 19 Habilidades avanzadas en el análisis de datos financieros y operativos

Los estudiantes muestran habilidades avanzadas en el análisis de datos financieros y operativos, identificando riesgos luego de su formación en auditoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	9	9	20%
De acuerdo	30	39	67%
A veces si a veces no	5	44	11%
En desacuerdo	1	45	2%
Totalmente en desacuerdo	0	45	0%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 18 Habilidades avanzadas en el análisis de datos financieros y operativos



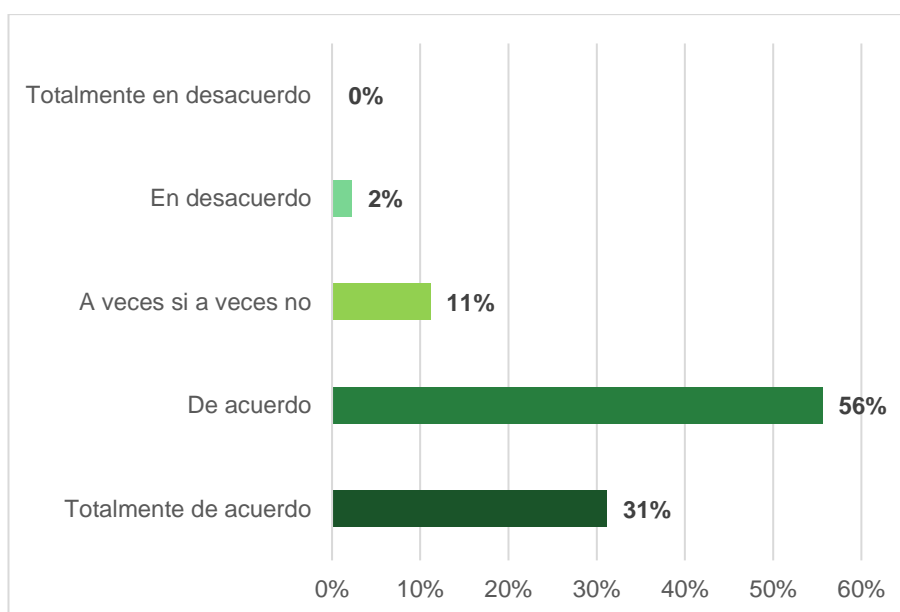
Acerca de las demostraciones de los estudiantes de sus habilidades avanzadas en el análisis de datos financieros y operativos, identificando riesgos luego de su formación en auditoría, indica que nueve individuos, que representan el 20 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 30, que son el 67 %, están de acuerdo. Cinco personas, que representan el 11 %, indican que a veces sí, a veces no perciben estas habilidades avanzadas. Una persona, que representa el 2 %, está en desacuerdo, y ninguna persona está totalmente en desacuerdo.

Tabla 20 Después de la graduación se exhibe un compromiso ético en la ejecución de sus funciones

El estudiante exhibe un compromiso ético destacado en la ejecución de sus funciones como auditor, demostrando integridad en la gestión de conflictos de intereses y en la toma de decisiones críticas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	14	14	31%
De acuerdo	25	39	56%
A veces si a veces no	5	44	11%
En desacuerdo	1	45	2%
Totalmente en desacuerdo	0	45	0%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 19 Después de la graduación se exhibe un compromiso ético en la ejecución de sus funciones



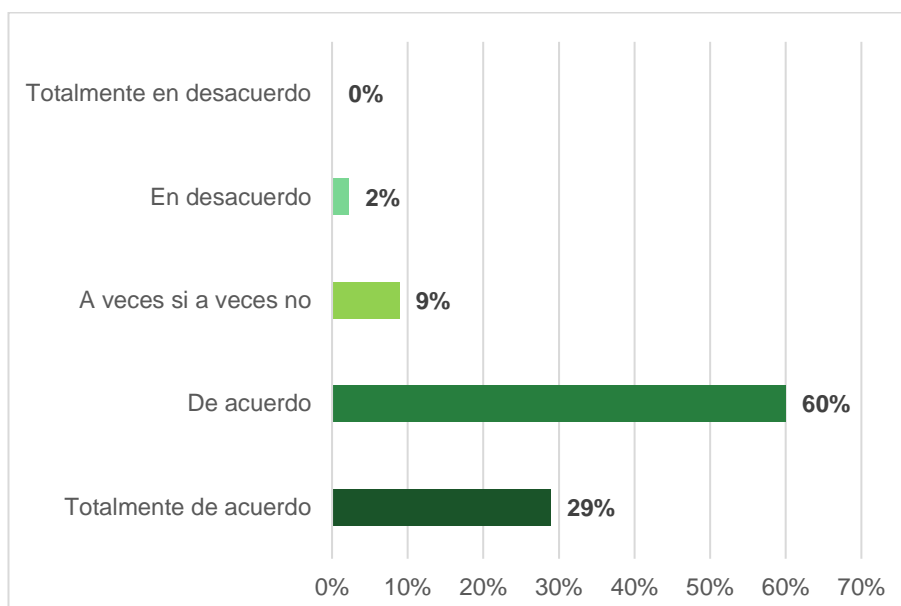
Acerca de la percepción sobre si el estudiante exhibe un compromiso ético destacado en la ejecución de sus funciones como auditor, demostrando integridad en la gestión de conflictos de intereses y en la toma de decisiones críticas, donde 14 individuos, que representan el 31 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 25, que son el 56 %, están de acuerdo. Cinco personas, que representan el 11 %, indican que a veces sí, a veces no perciben este compromiso ético. Una persona, que representa el 2%, está en desacuerdo, y ninguna persona está totalmente en desacuerdo.

Tabla 21 Demuestra habilidades avanzadas en liderazgo y colaboración efectiva

Demuestra habilidades avanzadas en liderazgo y colaboración efectiva en equipos multidisciplinares, facilitando la implementación de estrategias de auditoría y promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo luego de la maestría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	13	13	29%
De acuerdo	27	40	60%
A veces si a veces no	4	44	9%
En desacuerdo	1	45	2%
Totalmente en desacuerdo	0	45	0%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 20 Demuestra habilidades avanzadas en liderazgo y colaboración efectiva



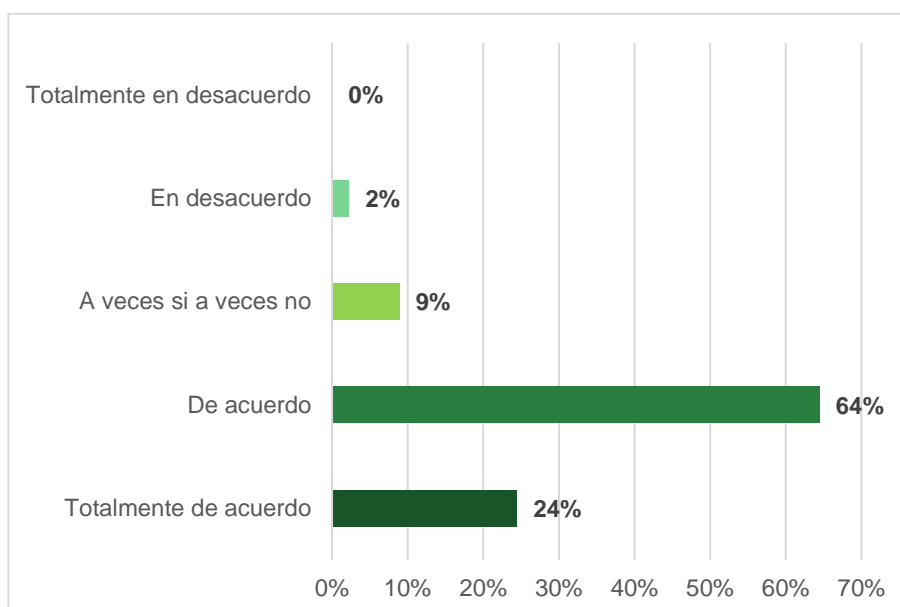
Si se demuestra habilidades avanzadas en liderazgo y colaboración efectiva en equipos multidisciplinares, facilitando la implementación de estrategias de auditoría y promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo luego de la maestría, 13 individuos, que representan el 29 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 27, que son el 60 %, están de acuerdo. Cuatro personas, que representan el 9 %, indican que a veces sí, a veces no perciben estas habilidades. Una persona, que representa el 2 %, está en desacuerdo, y ninguna persona está totalmente en desacuerdo.

Tabla 22 Competencias sólidas en comunicación interpersonal

Demostrará competencias sólidas en comunicación interpersonal, siendo capaz de influir positivamente en stakeholders clave mediante presentaciones claras y persuasivas, y gestionando efectivamente relaciones interpersonales dentro y fuera de la organización al cumplir su formación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	11	11	24%
De acuerdo	29	40	64%
A veces si a veces no	4	44	9%
En desacuerdo	1	45	2%
Totalmente en desacuerdo	0	45	0%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 21 Competencias sólidas en comunicación interpersonal



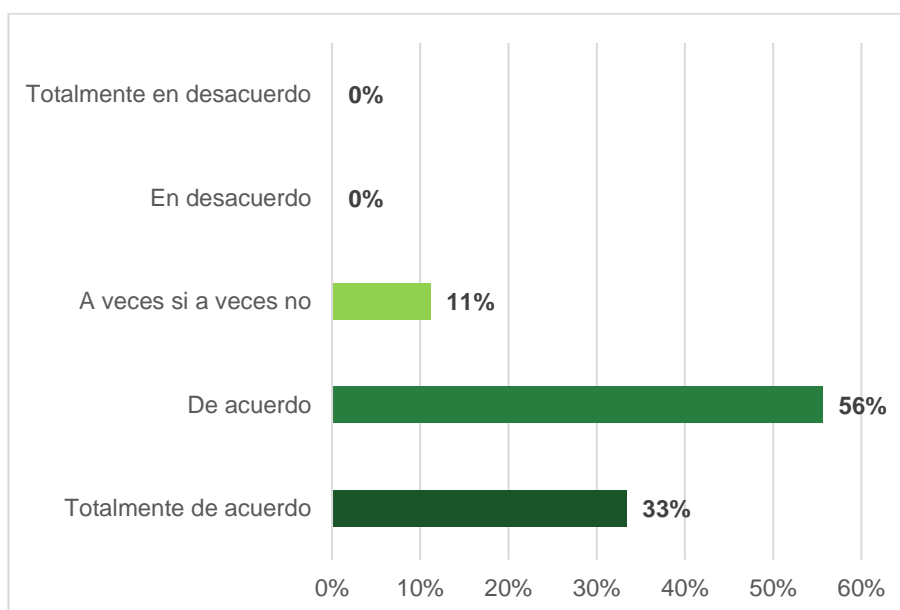
Sobre si el estudiante demostrará competencias sólidas en comunicación interpersonal, siendo capaz de influir positivamente en stakeholders clave mediante presentaciones claras y persuasivas, y gestionando efectivamente relaciones interpersonales dentro y fuera de la organización al cumplir su formación, 11 individuos, que representan el 24 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 29, que son el 64 %, están de acuerdo. Cuatro personas, que representan el 9 %, indican que a veces sí, a veces no perciben estas competencias. Una persona, que representa el 2 %, está en desacuerdo, y ninguna persona está totalmente en desacuerdo.

Tabla 23 Sólido pensamiento crítico

Después de graduarse, mostrará un sólido pensamiento crítico e identificando oportunidades de mejora y proponiendo soluciones innovadoras frente a desafíos complejos	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	15	15	33%
De acuerdo	25	40	56%
A veces si a veces no	5	45	11%
En desacuerdo	0	45	0%
Totalmente en desacuerdo	0	45	0%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 22 Sólido pensamiento crítico



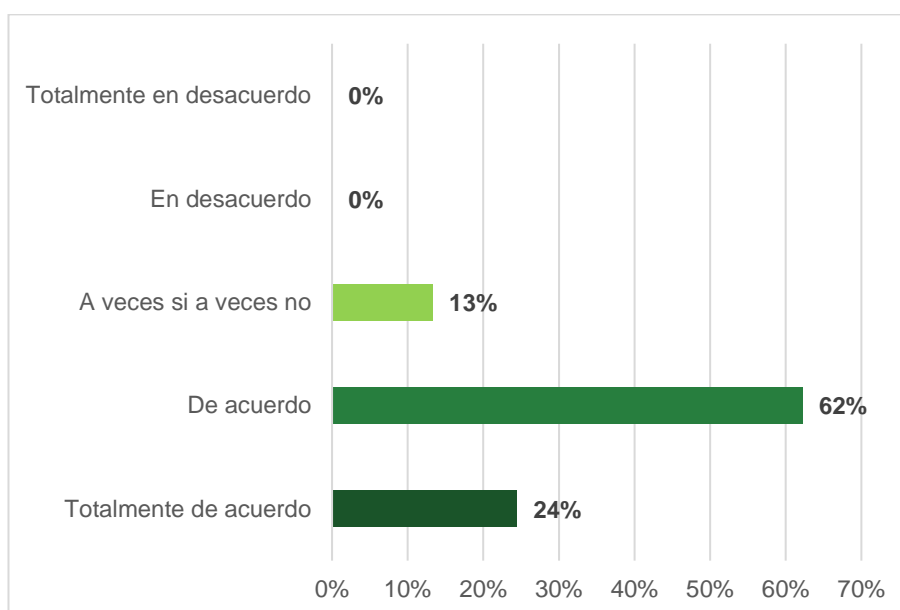
Los datos muestran la percepción de que el estudiante, después de graduarse, mostrará un sólido pensamiento crítico, identificando oportunidades de mejora y proponiendo soluciones innovadoras frente a desafíos complejos, donde 15 individuos, que representan el 33 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 25, que son el 56 %, están de acuerdo. Cinco personas, que representan el 11 %, indican que a veces sí, a veces no perciben este pensamiento crítico. Ninguna persona está en desacuerdo ni totalmente en desacuerdo. Los datos muestran una percepción altamente positiva sobre el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes tras su graduación, con una mayoría significativa que considera que los estudiantes serán capaces de identificar oportunidades de mejora y proponer soluciones innovadoras ante desafíos complejos.

Tabla 24 Capacidad para adaptarse a cambios en las normativas y regulaciones del sector

Al completar su maestría en auditoría, demostrará una destacada capacidad para adaptarse a cambios en las normativas y regulaciones del sector, ajustando sus métodos y enfoques de auditoría para cumplir con los nuevos requisitos y estándares internacionales	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	11	11	24%
De acuerdo	28	39	62%
A veces si a veces no	6	45	13%
En desacuerdo	0	45	0%
Totalmente en desacuerdo	0	45	0%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 23 Capacidad para adaptarse a cambios en las normativas y regulaciones del sector



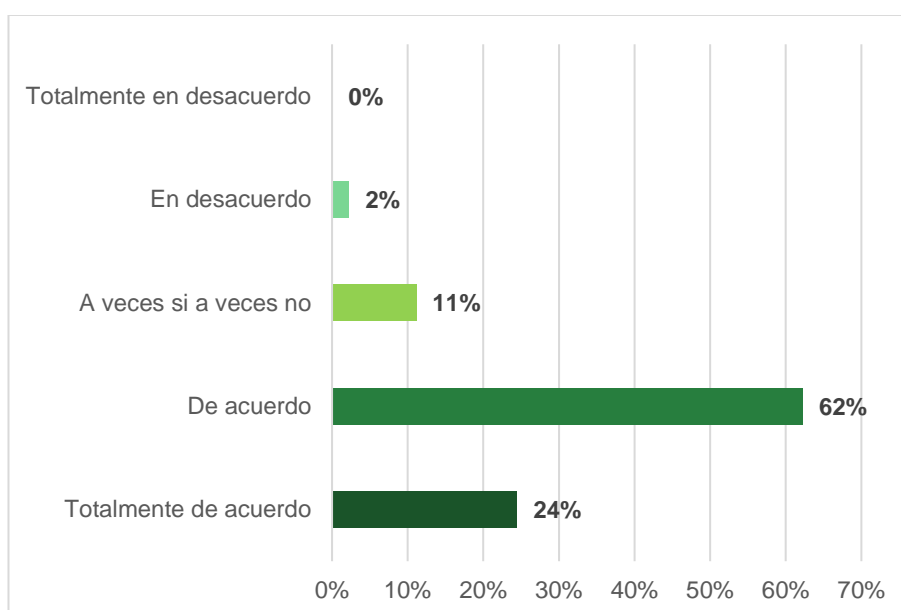
Los datos muestran la percepción de que el estudiante, al completar su maestría en auditoría, demostrará una destacada capacidad para adaptarse a cambios en las normativas y regulaciones del sector, ajustando sus métodos y enfoques de auditoría para cumplir con los nuevos requisitos y estándares internacionales, donde 11 individuos, que representan el 24 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 28, que son el 62 %, están de acuerdo. Seis personas, que representan el 13 %, indican que a veces sí, a veces no perciben esta capacidad de adaptación. Ninguna persona está en desacuerdo ni totalmente en desacuerdo.

Tabla 25 Flexibilidad para trabajar en ambientes dinámicos y variados

Mostrará una gran flexibilidad para trabajar en ambientes dinámicos y variados, siendo capaz de gestionar múltiples proyectos simultáneamente y adaptarse a diferentes culturas organizacionales y estilos de liderazgo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	11	11	24%
De acuerdo	28	39	62%
A veces si a veces no	5	44	11%
En desacuerdo	1	45	2%
Totalmente en desacuerdo	0	45	0%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 24 Flexibilidad para trabajar en ambientes dinámicos y variados



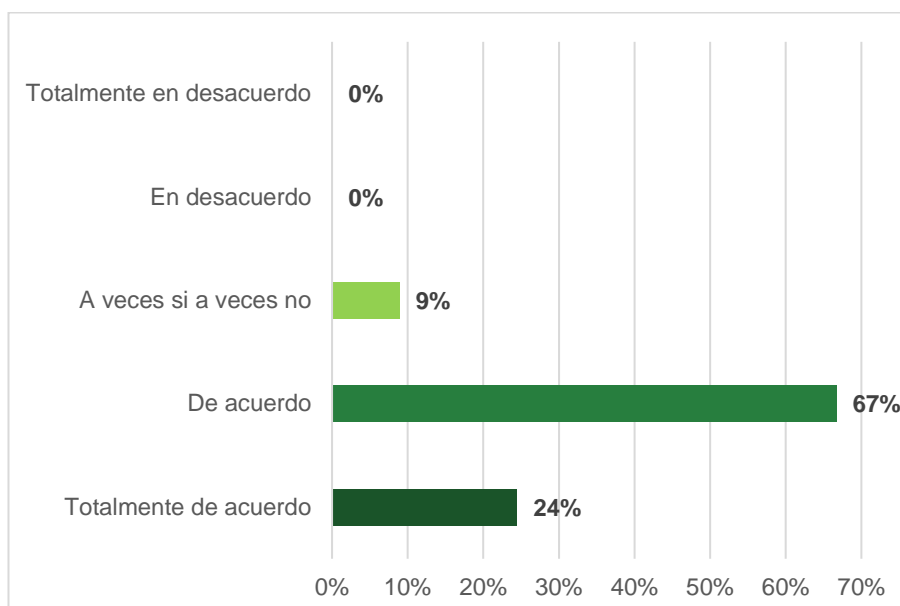
Acerca de que el estudiante, al graduarse, demostrará una gran flexibilidad para trabajar en ambientes dinámicos y variados, siendo capaz de gestionar múltiples proyectos simultáneamente y adaptarse a diferentes culturas organizacionales y estilos de liderazgo, se observa que 11 individuos, que representan el 24 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 28, que son el 62 %, están de acuerdo. Cinco personas, que representan el 11 %, indican que a veces sí, a veces no perciben esta flexibilidad. Una persona, que representa el 2 %, está en desacuerdo, y ninguna persona está totalmente en desacuerdo.

Tabla 26 Habilidad para abordar problemas inesperados con soluciones creativas e innovadoras

Evidenciará una notable habilidad para abordar problemas inesperados con soluciones creativas e innovadoras, demostrando flexibilidad en la implementación de estrategias de auditoría que respondan efectivamente a situaciones imprevistas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	11	11	24%
De acuerdo	30	41	67%
A veces si a veces no	4	45	9%
En desacuerdo	0	45	0%
Totalmente en desacuerdo	0	45	0%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 25 Habilidad para abordar problemas inesperados con soluciones creativas e innovadoras



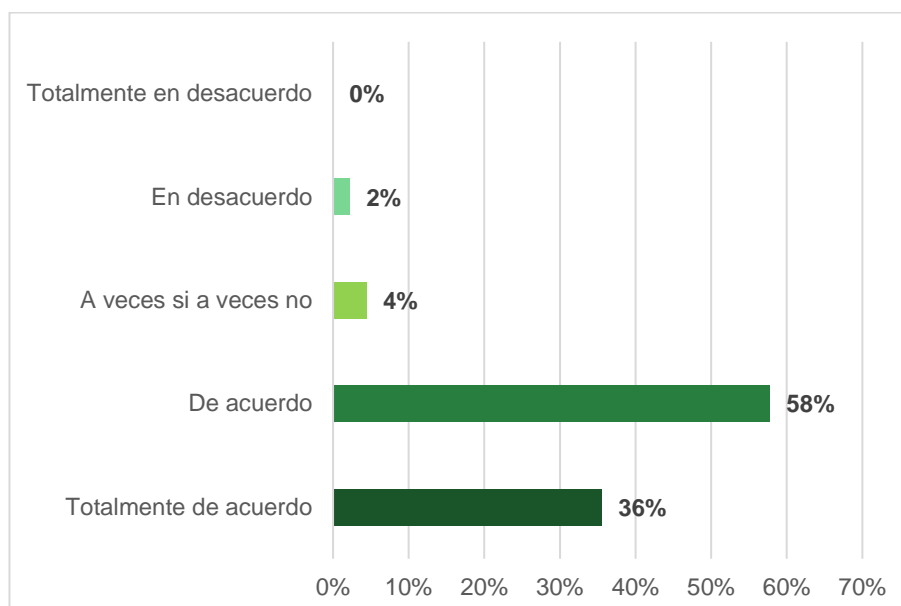
El estudiante evidenciará una notable habilidad para abordar problemas inesperados con soluciones creativas e innovadoras, demostrando flexibilidad en la implementación de estrategias de auditoría que respondan efectivamente a situaciones imprevistas, donde 11 individuos, que representan el 24 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 30, que son el 67 %, están de acuerdo. Cuatro personas, que representan el 9 %, indican que a veces sí, a veces no perciben esta habilidad. Ninguna persona está en desacuerdo ni totalmente en desacuerdo.

Tabla 27 Aplicación de principios éticos luego de completar la maestría

Al completar su maestría en auditoría, demostrará un sólido compromiso con los principios éticos del campo, aplicando estrictamente las normas de conducta profesional y actuando con integridad en todas sus funciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	16	16	36%
De acuerdo	26	42	58%
A veces si a veces no	2	44	4%
En desacuerdo	1	45	2%
Totalmente en desacuerdo	0	45	0%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 26 Aplicación de principios éticos luego de completar la maestría



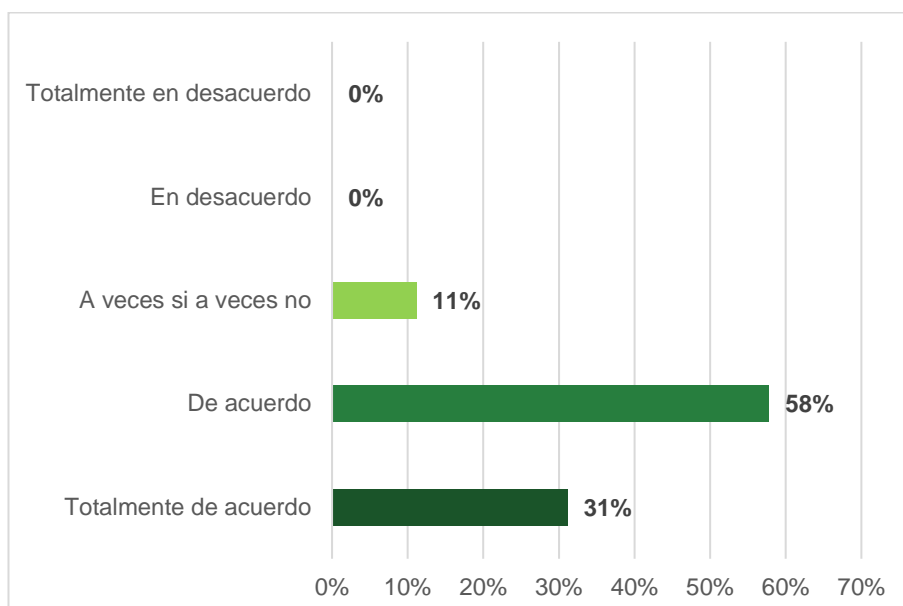
El estudiante, al completar su maestría en auditoría, demostrará un sólido compromiso con los principios éticos del campo, aplicando estrictamente las normas de conducta profesional y actuando con integridad en todas sus funciones, donde 16 individuos, que representan el 36 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 26, que son el 58 %, están de acuerdo. Dos personas, que representan el 4 %, indican que a veces sí, a veces no perciben este compromiso ético. Una persona, que representa el 2 %, está en desacuerdo, y ninguna persona está totalmente en desacuerdo.

Tabla 28 Responsabilidad en la toma de decisiones luego de la graduación

Mostrará una alta responsabilidad en la toma de decisiones, evaluando cuidadosamente las implicaciones éticas de sus acciones y priorizando siempre el interés público y la transparencia en los procesos de auditoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	14	14	31%
De acuerdo	26	40	58%
A veces si a veces no	5	45	11%
En desacuerdo	0	45	0%
Totalmente en desacuerdo	0	45	0%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 27 Responsabilidad en la toma de decisiones luego de la graduación



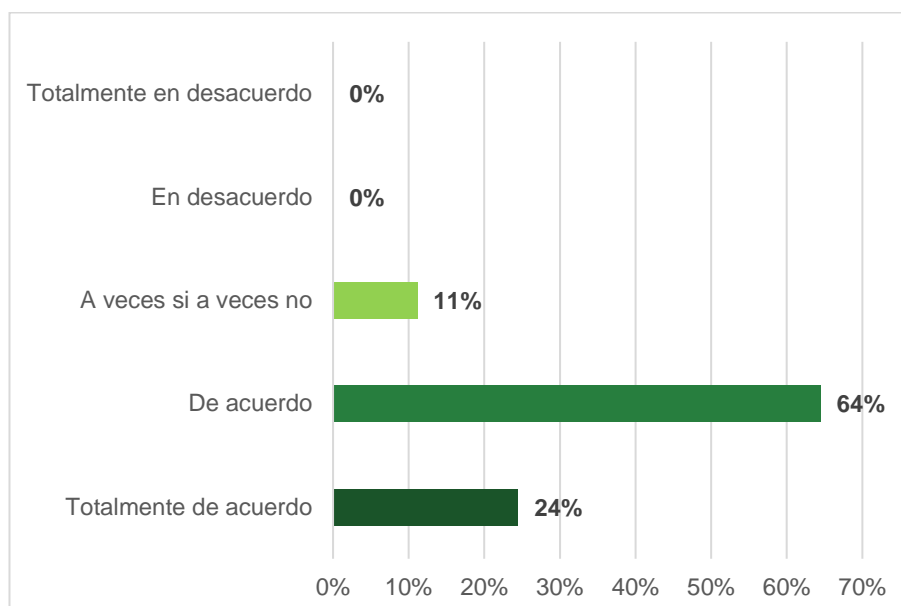
El estudiante mostrará una alta responsabilidad en la toma de decisiones, evaluando cuidadosamente las implicaciones éticas de sus acciones y priorizando siempre el interés público y la transparencia en los procesos de auditoría, donde 14 individuos, que representan el 31 %, están totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que 26, que son el 58 %, están de acuerdo. Cinco personas, que representan el 11 %, indican que a veces sí, a veces no perciben esta responsabilidad. Ninguna persona está en desacuerdo ni totalmente en desacuerdo.

Tabla 29 Habilidad destacada para gestionar conflictos de interés de manera ética

Evidenciará una habilidad destacada para gestionar conflictos de interés de manera ética, manteniendo la imparcialidad y objetividad necesarias para garantizar la confiabilidad y precisión de los resultados de auditoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia acumulada	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	11	11	24%
De acuerdo	29	40	64%
A veces si a veces no	5	45	11%
En desacuerdo	0	45	0%
Totalmente en desacuerdo	0	45	0%
TOTAL	45		100%

Fuente: Encuesta propia

Figura 28 Habilidad destacada para gestionar conflictos de interés de manera ética



Los datos muestran que el 64 % de los encuestados está de acuerdo en que la habilidad para gestionar conflictos de interés de manera ética es destacada, seguido por un 24 % que está totalmente de acuerdo y un 11 % que considera que esta habilidad se evidencia solo a veces. No se registraron respuestas en desacuerdo ni totalmente en desacuerdo. Esto evidencia una percepción predominantemente positiva, aunque existe una pequeña proporción que sugiere cierta inconsistencia en la aplicación de esta habilidad.

4.4 Identificar de qué manera la experiencia en auditoría se relaciona con la empleabilidad en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024.

Tabla 30 Normalidad variable experiencia en auditoría se relaciona con la empleabilidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Experiencia en auditoría	,907	45	,002
Empleabilidad	,899	45	,001

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V27.

Los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk revelan que tanto la variable experiencia en auditoría (estadístico = 0.907; sig. = 0.002) como la variable empleabilidad (estadístico = 0.899; sig. = 0.001) presentan valores de significancia inferiores a 0.05. Esto indica que los datos no siguen una distribución normal, motivo por el cual se justifica el uso de pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis de correlación.

Tabla 31 Relación experiencia en auditoría se relaciona con la empleabilidad

		Correlación	
		Experiencia en auditoría	Empleabilidad
Experiencia en auditoría	Correlación de Spearman	1,000	,269
	Sig. (bilateral)	.	,074
	N	45	45
Empleabilidad	Correlación de Spearman	,269	1,000
	Sig. (bilateral)	,074	.
	N	45	45

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V27.

El coeficiente de correlación de Spearman entre la experiencia en auditoría y la empleabilidad fue de 0.269, con una significancia mayor a 0.05, por lo que no se puede afirmar estadísticamente una relación significativa entre la experiencia en auditoría y la empleabilidad.

4.5 Determinar como la experiencia en auditoria se relaciona con la competencias técnicas y profesionales en estudiantes de la maestría en auditoria de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024.

Tabla 32 Normalidad variable experiencia en auditoria y competencias técnicas y profesionales

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Experiencia en auditoria	,907	45	,002
Competencias técnicas y profesionales	,899	45	,001

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V27.

La prueba de normalidad Shapiro-Wilk muestra que los resultados obtenidos indican que la variable experiencia en auditoría obtuvo un estadístico de 0.907 con un valor de significancia de 0.002, mientras que la variable competencias técnicas y profesionales alcanzó un estadístico de 0.899 con una significancia de 0.001, en ambos casos no presentan una distribución normal.

Tabla 33 Correlación variable experiencia en auditoria y competencias técnicas y profesionales

		<u>Correlación</u>	
		Experiencia en auditoria	Competencias técnicas y profesionales
Experiencia en auditoria	Correlación de Spearman	1,000	,510
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Competencias técnicas y profesionales	Correlación de Spearman	,510	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V27.

El coeficiente de correlación de Spearman entre la experiencia en auditoría y las competencias técnicas y profesionales fue de 0.510, con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Este resultado indica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables, este hallazgo sugiere que, a mayor experiencia en auditoría, los estudiantes tienden

a percibirse o ser evaluados con un mayor nivel de competencias técnicas y profesionales.

4.6 Determinar como la experiencia en auditoria se relaciona con las competencias transversales en estudiantes de la maestría en auditoria de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024.

Tabla 34 Normalidad variable experiencia en auditoria y competencias transversales

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Experiencia en auditoria	,907	45	,002
Competencias transversales	,871	45	,000

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V27.

La prueba de Shapiro-Wilk muestra que la variable experiencia en auditoría obtuvo un estadístico de 0.907 con un valor de significancia de 0.002, mientras que competencias transversales presentó un estadístico de 0.871 con una significancia de 0.000, en ambos casos no presentan una distribución normal.

Tabla 35 Correlación variable experiencia en auditoria y competencias transversales

		Correlación	
		Experiencia en auditoria	Competencias transversales
Experiencia en auditoria	Correlación de Spearman	1,000	,121
	Sig. (bilateral)	.	,428
	N	45	45
Competencias transversales	Correlación de Spearman	,121	1,000
	Sig. (bilateral)	,428	.
	N	45	45

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V27.

El coeficiente de correlación de Spearman entre la experiencia en auditoría y las competencias transversales fue de 0.121, con un valor de significancia de 0.428, por lo que no se puede afirmar estadísticamente la existencia de una relación significativa.

4.6 Determinar como la experiencia en auditoria se relaciona con la adaptabilidad y flexibilidad en estudiantes de la maestría en auditoria de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024.

Tabla 36 Normalidad variable experiencia en auditoria y adaptabilidad y flexibilidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Experiencia en auditoria	,907	45	,002
Adaptabilidad y flexibilidad	,852	45	,000

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V27.

Los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk permiten verificar para la variable experiencia en auditoría, un estadístico de 0.907 con una significancia de 0.002, mientras que la variable adaptabilidad y flexibilidad alcanzó un estadístico de 0.852 con una significancia de 0.000, en ambos casos no presentan una distribución normal.

Tabla 37 Correlación variable experiencia en auditoria y adaptabilidad y flexibilidad

		<u>Correlación</u>	
		Experiencia en auditoria	Adaptabilidad y flexibilidad
Experiencia en auditoria	Correlación de Spearman	1,000	,188
	Sig. (bilateral)	.	,217
	N	45	45
Adaptabilidad y flexibilidad	Correlación de Spearman	,188	1,000
	Sig. (bilateral)	,217	.
	N	45	45

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V27.

El coeficiente de correlación de Spearman entre experiencia en auditoría y adaptabilidad y flexibilidad fue de 0.188, con un valor de significancia de 0.217, no pudiendose afirmar, desde el punto de vista estadístico, que exista una relación entre las variables.

4.7 Determinar como la experiencia en auditoria se relaciona con la ética y responsabilidad profesional en estudiantes de la maestría en auditoria de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024.

Tabla 38 Normalidad variable experiencia en auditoria y ética y responsabilidad profesional

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Experiencia en auditoria	,907	45	,002
Ética y responsabilidad profesional	,842	45	,000

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V27.

La variable experiencia en auditoría obtuvo un estadístico de 0.907 con una significancia de 0.002, mientras que la variable ética y responsabilidad profesional presentó un estadístico de 0.842 con una significancia de 0.000, lo cual permite concluir que los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 39 Correlación variable experiencia en auditoria y ética y responsabilidad profesional

		Correlación	
		Experiencia en auditoria	Ética y responsabilidad profesional
Experiencia en auditoria	Correlación de Spearman	1,000	,362
	Sig. (bilateral)	.	,015
	N	45	45
Ética y responsabilidad profesional	Correlación de Spearman	,362	1,000
	Sig. (bilateral)	,015	.
	N	45	45

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V27.

El análisis de correlación de Spearman entre experiencia en auditoría y ética y responsabilidad profesional arrojó un coeficiente de 0.362, con un nivel de significancia de 0.015, este hallazgo sugiere una correlación positiva moderada, con la cual, a mayor experiencia en auditoría, los estudiantes tienden a exhibir un mayor desarrollo en su sentido ético y en la responsabilidad profesional.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La hipótesis general planteaba la existencia de una relación significativa y positiva entre la experiencia en auditoría y la empleabilidad. Sin embargo, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.269, con un valor de significancia de 0.074, lo cual indica que la relación observada no es estadísticamente significativa al 95 % de confianza. Por tanto, no se confirma la hipótesis general, ya que, aunque la dirección de la relación es positiva, no se encontró evidencia estadística suficiente para afirmar que la experiencia en auditoría influye significativamente en el nivel de empleabilidad de los estudiantes evaluados.

La hipótesis específica a) propuso que existe una relación significativa y positiva entre la experiencia en auditoría y las competencias técnicas y profesionales. Los resultados respaldan esta hipótesis, ya que se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0.510, con una significancia de 0.000, lo cual indica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa. En consecuencia, se confirma la hipótesis, estableciendo que una mayor experiencia en auditoría se asocia con un mayor desarrollo de competencias técnicas y profesionales en los estudiantes de la maestría.

Respecto a la relación entre experiencia en auditoría y competencias transversales, el coeficiente de Spearman fue de 0.121, con una significancia de 0.428, resultado que muestra una correlación débil y no significativa. En este sentido, se rechaza la hipótesis específica b), ya que no se evidenció una relación estadísticamente significativa entre ambas variables en la muestra analizada.

La hipótesis que planteaba una relación significativa entre la experiencia en auditoría y la adaptabilidad y flexibilidad tampoco fue confirmada. El coeficiente de Spearman obtenido fue de 0.188, con una significancia de 0.217, lo que indica una relación débil y no significativa. Por tanto, no se confirma la hipótesis específica c), dado que la experiencia profesional en auditoría no mostró una

asociación estadísticamente relevante con la capacidad de adaptación y flexibilidad.

La hipótesis específica d) fue confirmada, ya que el coeficiente de correlación de Spearman entre experiencia en auditoría y ética y responsabilidad profesional fue de 0.362, con una significancia de 0.015. Estos resultados evidencian una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa, lo que permite afirmar que existe una relación significativa entre ambas variables. En consecuencia, se valida la hipótesis, destacando que la experiencia en auditoría contribuye al fortalecimiento de la dimensión ética en el desempeño profesional de los estudiantes.

El análisis descriptivo de la variable experiencia en auditoría revela una percepción mayoritariamente positiva por parte de los estudiantes de la Maestría en Auditoría, quienes en su mayoría se posicionan en los niveles de “de acuerdo”, con frecuencias que alcanzan hasta un 60% en varios ítems, este resultado indica que los estudiantes valoran su experiencia previa —tanto laboral como académica y social— como un factor que fortalece su desarrollo profesional, particularmente, destacan los ítems relacionados con el dominio conceptual de la auditoría, la capacidad para el análisis de datos financieros y la mejora de habilidades interpersonales en contextos profesionales. Sin embargo, también se observa una proporción considerable de respuestas neutras (“a veces sí, a veces no”) en varios ítems, lo cual sugiere que no todos los estudiantes han tenido la misma intensidad o calidad de experiencia previa, especialmente en funciones directamente vinculadas al ejercicio profesional del auditor, esto podría deberse a la heterogeneidad en los antecedentes laborales de los participantes o al momento de transición entre su formación académica y la inserción plena en el mercado laboral especializado.

La variable empleabilidad presenta una tendencia claramente positiva, reflejada en un amplio predominio de respuestas en el nivel “de acuerdo”, que en varios ítems superan el 60% de las opiniones, los estudiantes consideran que la formación recibida en la maestría les permitirá afrontar con solvencia los desafíos del mercado laboral, destacando habilidades como el pensamiento

crítico, la ética profesional, la adaptabilidad al cambio, la toma de decisiones y la gestión de conflictos, además, se observan niveles apreciables de “totalmente de acuerdo” en aspectos claves como la capacidad de influir positivamente en los stakeholders y el compromiso ético, lo que refuerza la percepción de que la maestría no solo potencia competencias técnicas, sino también transversales y actitudinales fundamentales para la empleabilidad moderna, este panorama evidencia que los estudiantes tienen altas expectativas sobre su inserción y desempeño profesional posterior a la culminación de sus estudios, y valoran el programa como un elemento catalizador de su desarrollo integral en el campo de la auditoría.

Al confrontar los resultados en el estudio de Burriel et al. (2022), un 75% de los egresados manifestó que el máster influyó en su inserción laboral, mientras que en la presente investigación los estudiantes también mostraron, a través de altos niveles de acuerdo en los ítems descriptivos, una alta expectativa sobre las competencias adquiridas y su utilidad para el mercado laboral. Asimismo, el énfasis en mejorar su posición profesional se refleja en ambos contextos, sin embargo, la diferencia principal radica en el enfoque metodológico y en los resultados correlacionales: en el estudio actual, la relación entre experiencia en auditoría y empleabilidad no fue estadísticamente significativa ($r = 0.269$; $p = 0.074$), lo que sugiere que, si bien existe una valoración positiva, esta no se traduce en una asociación fuerte entre ambas variables en la muestra analizada.

Con relación al trabajo Vásquez (2022), en cuanto a que las competencias desarrolladas durante la formación profesional influyen directamente en la empleabilidad, en ambos estudios, se destaca que las competencias técnicas y cognitivas fortalecen la capacidad del estudiante para responder a las demandas del entorno laboral, este aspecto fue corroborado en los resultados del presente trabajo, donde se encontró una correlación significativa y positiva entre la experiencia en auditoría y las competencias técnicas y profesionales ($r = 0.510$; $p = 0.000$). La diferencia clave radica en que Vásquez abordó múltiples tipos de competencias laborales (servicio, eficiencia, desempeño), mientras que esta investigación se centró específicamente en las

competencias propias del campo auditor, incorporando dimensiones como ética profesional, adaptabilidad y habilidades transversales.

Para el caso de Rodríguez (2022), la capacitación se relacionó significativamente con el desempeño ($r = 0.489$), lo cual es comparable con los resultados del presente estudio, especialmente con la relación hallada entre experiencia en auditoría y ética profesional ($r = 0.362$; $p = 0.015$), ambas investigaciones destacan que la formación técnica y la experiencia fortalecen dimensiones esenciales para el ejercicio de la auditoría, sin embargo, mientras Rodríguez se enfocó en auditores en ejercicio dentro del ámbito gubernamental, el presente estudio se centra en estudiantes en formación, lo que podría explicar la menor intensidad de correlación en algunas dimensiones y la ausencia de relación significativa con variables como competencias transversales o adaptabilidad.

Los hallazgos permiten establecer puntos de convergencia respecto a los atributos valorados para la empleabilidad, tales como liderazgo, ética, habilidades interpersonales y competencias técnicas específicas, en ese sentido el estudio de Salas (2019) resalta la importancia de valores como objetividad y actitud positiva, elementos que también fueron destacados por los estudiantes de auditoría en los ítems relacionados con ética y responsabilidad profesional, donde se halló una correlación significativa con la experiencia, no obstante, el enfoque exploratorio de Salas contrasta con el análisis estadístico correlacional del presente estudio, y la población objetivo —egresados frente a estudiantes en proceso de formación— condiciona las expectativas y la validación empírica de los resultados.

Los resultados de la presente investigación se alinean con la literatura previa al reconocer el papel formativo de la experiencia profesional en el fortalecimiento de competencias clave para la empleabilidad, lo que sugiere que el impacto de la experiencia puede manifestarse de manera más segmentada y cualitativa, lo cual debe ser considerado al diseñar programas de formación que busquen mejorar la empleabilidad de los estudiantes de auditoría.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

Los resultados del estudio evidencian que, si bien los estudiantes de la Maestría en Auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana perciben positivamente su empleabilidad, existen áreas específicas como la adaptabilidad, la experiencia práctica previa y el fortalecimiento de habilidades transversales que pueden ser potenciadas, en ese sentido, se propone un conjunto de acciones viables orientadas a mejorar los indicadores de esta variable clave para el éxito profesional de los futuros auditores.

Programa institucional de pasantías en auditoría

1. Establecer convenios con entidades públicas, privadas y firmas de auditoría para ofrecer pasantías formativas a los estudiantes durante el desarrollo de la maestría. Esto permitirá que los estudiantes adquieran experiencia práctica en contextos reales, fortaleciendo su perfil laboral antes de egresar.
2. Talleres de habilidades blandas aplicadas al ejercicio auditor, diseñar e implementar talleres enfocados en liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva y toma de decisiones éticas. Estas sesiones estarán orientadas a complementar la formación técnica con competencias transversales altamente valoradas en los procesos de selección profesional.
3. Servicio de orientación para la empleabilidad y vinculación laboral, crear un espacio de acompañamiento para los estudiantes, brindando asesoría en elaboración de currículum, preparación para entrevistas laborales y desarrollo de marca personal. Asimismo, se promoverá su participación en ferias laborales especializadas y plataformas de empleo vinculadas al sector auditor.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

1. Los resultados del estudio permiten concluir que no se encontró una relación significativa entre la experiencia en auditoría y la empleabilidad en los estudiantes de la Maestría en Auditoría, evidenciando que la experiencia en auditoría por sí sola no garantiza mayores niveles de empleabilidad.
2. Se confirmó que existe una relación significativa y positiva entre la experiencia en auditoría y las competencias técnicas y profesionales, lo cual indica que la práctica profesional fortalece habilidades específicas del campo auditor.
3. No se halló una relación significativa entre la experiencia en auditoría y las competencias transversales, lo que sugiere que dichas competencias pueden depender de otros factores formativos.
4. No se encontró una relación significativa entre la experiencia en auditoría y la adaptabilidad y flexibilidad, reflejando que estas capacidades no están necesariamente vinculadas a la experiencia previa.
5. Se identificó una relación significativa y positiva entre la experiencia en auditoría y la ética y responsabilidad profesional, lo cual evidencia que la experiencia contribuye al fortalecimiento de valores éticos en el ejercicio profesional.
6. Los resultados descriptivos muestran que los estudiantes tienen una alta valoración de su empleabilidad futura, destacando competencias como el pensamiento crítico, la ética profesional y la capacidad de adaptación al cambio.
7. En relación con la experiencia en auditoría, la mayoría de los estudiantes percibe que su formación académica y personal ha contribuido favorablemente al desarrollo de habilidades clave para el ejercicio profesional, aunque no todos cuentan con experiencia laboral directa como auditores.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

1. Implementar un programa integral de empleabilidad que complemente la experiencia con orientación laboral, talleres de marca personal, simulacros de entrevistas y acceso a redes de contacto profesional.
2. Ampliar las oportunidades de práctica profesional supervisada mediante convenios institucionales con firmas de auditoría y entidades públicas.
3. Incluir módulos formativos específicos sobre habilidades blandas, como liderazgo, comunicación efectiva, trabajo en equipo y resolución de conflictos.
4. Diseñar simulaciones y dinámicas de aprendizaje en entornos cambiantes, que fomenten la capacidad de adaptación de los estudiantes ante escenarios diversos.
5. Fortalecer el componente ético mediante experiencias vivenciales y análisis de dilemas reales, promoviendo la reflexión profesional y el compromiso ético.
6. Consolidar un sistema de seguimiento al egresado, que permita retroalimentar el plan de estudios en función del desempeño laboral real.
7. Fortalecer las experiencias formativas aplicadas mediante proyectos de auditoría reales o simulados, dirigidos especialmente a estudiantes con menor trayectoria profesional, para equilibrar el desarrollo práctico dentro del programa de maestría.

CAPITULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudo, J.; Hernández, R.; Rico, M., & Sánchez, H. (2013). Competencias transversales: Percepción de su desarrollo en el grado en ingeniería en diseño industrial y desarrollo de productos. *Formación universitaria*, 6(5), 39-50. <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v6n5/art06.pdf>
- Alcívar, F.; Brito, M. & Guerrero, M. (2016). Auditoría en las empresas. *Revista Contribuciones a la Economía* (julio-septiembre 2016). <http://eumed.net/ce/2016/3/auditoria.html>
- Babbie, E. (2000). *Los fundamentos de la investigación social*. séptima edición. Ediciones paraninfo. <https://tecnicasmasseroni.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/02/babbie-fundamentos-de-la-investigacion-social.pdf>
- Bardales, M. M. (2018). Auditoría Financiera. [Universidad Nacional de la Amazonia Peruana]. https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/6005/Mario_Suficiencia_Titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barreira, J. (1980). La auditoría interna. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 9(31), 139-150. https://aeca.es/old/refc_1972-2013/1980/31-8.pdf
- Battle, S., Vidondo, M., Bory, G. S., Sansone, C. & Nuñez, M. C. (2011). La importancia de la experiencia laboral en la construcción de los proyectos futuros de los jóvenes escolarizados. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina. <https://www.aacademica.org/000-052/438>
- Becker, G. (1964). *Capital humano: un análisis teórico y empírico con especial referencia a la educación*, primera edición. <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition>
- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Maletá, M. M., Siufi, G., Wagenarr, R. (2007). Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. Proyecto Tuning. Universidad de Deusto. https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII_Final-Report_SP.pdf
- Berrocal, F.; Alonso, M. & Ramírez, R. (2020). La elaboración de modelos de competencias técnicas y su aplicación en la detección de necesidades formativas. <https://www.redalyc.org/journal/2815/281567964008/html/>
- Blanco, A. (2012). Flexibilidad y competencias profesionales: una perspectiva organizacional integradora. *ICADE. Revista De La Facultad De Derecho*, (75), 249–266. <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/336>

- Blasco, M.; Córdor, V.; Costa, A. Brusca, I.; Olmo, J & Labrador, M. (2022). Evaluación de la empleabilidad de los egresados de los Másteres Universitarios en Auditoría y en Contabilidad y Finanzas. <https://zaguan.unizar.es/record/121240/files/Innovaci%C3%B3n%20docente%20y%20sostenibilidad.pdf#page=12>
- Boyatzis, R. (1991) El gerente competente: Un modelo para un desempeño efectivo. New York John Wiley y Sons. https://books.google.com.pe/books/about/The_Compentent_Manager.html?id=KmFR7BnLdCoC&redir_esc=y
- Castrillo, V. I. (2022). Habilidades para el trabajo: ¿Qué son y cuáles son las más demandadas? Factor Trabajo. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/habilidades-para-el-trabajo-que-son-y-cuales-son-las-mas-demandadas/>
- Chuquimarca, M. O., Narvaez, C., I., Ormaza, J. E., & Erazo, J. C. (2020). El futuro de la auditoría y las innovaciones tecnológicas. Dominio de las Ciencias, 6(1), 316-339. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7344299>
- Dextre, J. (2016). Un encuentro con la auditoría gubernamental. Revista Lidera, (11), 34-38. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/revistalidera/article/view/16896>
- Durand, C. (2022). Ética profesional, una responsabilidad humanística. Revista Boletín REDIPE. 11 (6). 188 – 195. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1846>
- Espinoza Y.; Revelo, J. & Ballesteros, V. (2020). Nociones del escepticismo profesional del contador público en ejercicio de las auditorías: una perspectiva teórica. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño. 11 (2) 266-282. <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v21n2/2539-0554-tend-21-02-266.pdf>
- Espinoza, E. & Calvar, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 333-340. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>
- Falconí, O. (2006). Contabilidad y Negocios. Revista del Departamento Académico de Ciencias Administrativas. 1 (2) pp. 16-20. <https://www.redalyc.org/pdf/2816/281621766004.pdf>
- Finn, D. (2000). Del pleno empleo a la empleabilidad: ¿Un nuevo acuerdo para los desempleados británicos? Revista Internacional de Manpower. 21(5), 384-389. <http://dx.doi.org/10.1108/01437720010377693>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. (2004). Empleabilidad: Un constructo psicosocial, sus dimensiones y aplicaciones. Journal of Vocational Behavior, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- García, M.; Grilló, A.; & Morte, T. (2021). La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática. Retos Revista de Ciencias

de la Administración y Economía, 11(21), 55-70.
<https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.04>

- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). El impacto del aislamiento profesional en el desempeño laboral de los teletrabajadores y las intenciones de rotación: ¿importa el tiempo dedicado al teletrabajo, a la interacción cara a cara o al acceso a tecnología que mejora la comunicación? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412.
<https://doi.org/10.1037/a0012722>
- Goleman, D. (2006). *Inteligencia social: La nueva ciencia de las relaciones humanas*. Kairós, Editorial S.A., p. 128.
https://www.google.com.pe/books/edition/Inteligencia_social/dOybDwAAQBAJ?hl=es&qbpv=0&kptab=overview
- Gómez, J. (2014). Las competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*. Artículo De Revisión. 38 (1) pp 49 – 55.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
- Grimaldo, L. (2014). La importancia de las auditorías internas y externas dentro de las organizaciones. [Universidad Militar de Nueva Granada]
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13537/Importancia%20de%20las%20Auditorias.pdf;jses>
- Hernández, S.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico, D.F.: McGRAW-HILL/Interamericana Editoras S.A. de C.V. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2016). *Competencias transversales. Una visión desde el Modelo Educativo Tec21*. https://tec.mx/sites/default/files/inline-files/folletomodelotec21.pdf?srltid=AfmBOopvl_BHhQ8ypM3NqJBRBsLuNYjrraVLQhQf4TbFkeSTC0EONPyR
- Lukić, J., Jaganjac, J., & Lazarević, S. (2020). El éxito de la respuesta de los equipos de gestión de crisis a la crisis provocada por la pandemia de COVID-19. *Ekonomika preduzeća*, 68(7-8), 545-556.
<https://doi.org/10.5937/EKOPRE2008545L>
- Luthar, S. & Cicchetti, D. (2000) El constructo de resiliencia: una evaluación crítica y directrices para el trabajo futuro. *Child Development*, 71(3), 543-562. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC1885202/>
- Manterola, C., & Otzen, T. (2014). Estudios Observacionales: Los Diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica. *International Journal of Morphology*, 32(2), 634-645.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022014000200042

- Medir, L., & Montolio, D. (2015). Satisfacción laboral de los graduados catalanes y los determinantes de su valoración de la formación recibida en la universidad. *Revista de Educación y Derecho*, (12). <http://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/download/14394/17643>
- Mendoza, J.; Salazar, B.; Rodríguez, E. (2019). El concepto de trabajo en equipo: percepción de empleados en empresas de Monterrey. http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5/18%20MENDOZA_SALAZAR_RDZ.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1993). *Formación profesional. Glosario de términos escogidos*, Ginebra: Cinterfor. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_420_span.pdf
- Paz, S. & Peña, B. (2021). *Psicología de la educación*. Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20369/4/PSICOLOGI%CC%81A%20DE%20LA%20EDUCACIO%CC%81N%2018-8.pdf>
- Pérez, J. (2010). Elementos para la reflexión en torno a la ética profesional de los estudiantes de posgrado. *Revista Electrónica de Investigación*. vol. 12. pp. 1-17. <https://www.redalyc.org/pdf/155/15518482005.pdf>
- Pulakos, E., Arad, S., Donovan, M., & Plamondon, K. (2000). Adaptabilidad en el lugar de trabajo: Desarrollo de una taxonomía del desempeño adaptativo. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612–624. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.4.612>
- Pulakos, E., Schmitt, N., Dorsey, D., Arad, S., Hedge, J., & Borman, W. (2002). Predicción del rendimiento adaptativo: nuevas pruebas de un modelo de adaptabilidad. *Human Performance*, 15(4), 299–323. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1504_01
- Rodríguez, C., (2022). La capacitación y su nivel de impacto en el desempeño laboral de los auditores gubernamentales 2021 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98035>
- Romero, G. & Franco, M. (2022). Experiencia laboral como factor clave en la calidad educativa de carreras técnicas y tecnológicas relacionadas con el campo administrativo. *Cultura Educación Sociedad*, 13(2), 233–248. <https://doi.org/10.17981/culteducoc.13.2.2022.13>
- Salas, L.; Gutiérrez, L. & Sifuentes, M. (2019). Factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de licenciados en administración de recursos humano. *Repositorio De La Red Internacional De Investigadores En Competitividad*, 13, 1165–1181. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1845/1604>
- Sepúlveda, M. (2017). *Las competencias transversales, base del aprendizaje para toda la vida*. Universidad EAN - Escuela de Administración de Negocios. Colombia <https://recursos.educoas.org/sites/default/files/5073.pdf>

- Slosse, C. A. (2016). Auditoría. Series: Libros de Cátedra. Editorial de la Universidad de la Plata. Argentina. <https://libros.unlp.edu.ar/index.php/unlp/catalog/view/233/209/694-1>
- Stokes, C.; Schneider, T.; & Lyons, J. (2010). Rendimiento adaptativo: un problema de criterio. *Team Performance Management*, 16(3), 212–230. <https://doi.org/10.1108/13527591011053278>
- Tamayo, O. E., Zona, R., & Loaiza., Y. E. (2015). El pensamiento crítico en la educación. Algunas categorías centrales en su estudio. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos de Colombia*, 11(2), 111-133. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134146842006>
- Tamborino, M. (2007). La importancia de la auditoría interna en las PYME: caso de las PYME portuguesa. En *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro*. Universidad de La Rioja. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234562>
- Thornton, G. (2018). Los diez grandes retos de la auditoría del siglo XXI. Grant Thornton Corporación S.L.P. <https://www.grantthornton.es/sala-de-prensa/2018/los-diez-grandes-retos-de-la-auditoria-del-siglo-xxi/>
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2023). Certificaciones. <https://eesjonacatepecuaem.mx/images/certificaciones/CERTIFICACIONES.pdf>
- Uquillas, G.; Erazo, J.; Riera, B. & Alarcón N. (2018). Importancia de la auditoría, la gestión de la calidad y productividad en las instituciones públicas y privadas. *Revista contribuciones a la Economía*. 16 (4). 1 – 16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9025091>
- Vásquez, G. (2022). Competencias laborales y empleabilidad de estudiantes en Administración. [Tesis de título, Universidad Nacional del Callao]. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6208>
- Vergara, I. (2017). Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(3), 247-252. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/637>
- Villarroel, E. (2007). Auditoría Operativa. Universidad Central. https://www.emagister.com/uploads_courses/Comunidad_Emagister_67166_67166.pdf
- Viteri, J. (2010). Responsabilidad social. *Enfoque UTE*, 1(1), 90-100. <https://ingenieria.ute.edu.ec/enfoqueute/index.php/revista/article/download/20/19/81>
- Weinert, P., Baukens, M., Bollérot, P., Pineschi, M. & Walwei, U. (2001). *Empleabilidad: De la Teoría a la Práctica*. New Brunswick/London: Transaction Publishers. https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781351311991_A30937591/preview-9781351311991_A30937591.pdf

ANEXOS

1. Matriz de Consistencia

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DE DATOS
EXPERIENCIA EN AUDITORÍA Y SU RELACIÓN CON LA EMPLEABILIDAD EN ESTUDIANTES DE LA MAESTRÍA EN AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA AÑO 2024	<p>General ¿De qué manera la experiencia en auditoría se relaciona con la empleabilidad en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024?</p> <p>Específico a) ¿De qué manera la experiencia en auditoría se relaciona con la competencias técnicas y profesionales en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024? b) ¿De qué manera la experiencia en auditoría se relaciona con las competencias transversales en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024? c) ¿De qué manera la experiencia en auditoría se relaciona con la adaptabilidad y flexibilidad en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024? d) ¿De qué manera la experiencia en auditoría se relaciona con la ética y responsabilidad profesional en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024?</p>	<p>General Identificar de qué manera la experiencia en auditoría se relaciona con la empleabilidad en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024.</p> <p>Específico a) Determinar como la experiencia en auditoría se relaciona con la competencias técnicas y profesionales en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024. b) Determinar como la experiencia en auditoría se relaciona con las competencias transversales en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024. c) Determinar como la experiencia en auditoría se relaciona con la adaptabilidad y flexibilidad en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024. d) Determinar como la experiencia en auditoría se relaciona con la ética y responsabilidad profesional en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024.</p>	<p>General Se presenta una relación significativa y positiva entre la experiencia en auditoría y la empleabilidad en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024.</p> <p>Específico a) Se presenta una relación significativa y positiva entre la experiencia en auditoría y la competencias técnicas y profesionales en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024. b) Se presenta una relación significativa y positiva entre la experiencia en auditoría y las competencias transversales en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024. c) Se presenta una relación significativa y positiva entre la experiencia en auditoría y la adaptabilidad y flexibilidad en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024. d) Se presenta una relación significativa y positiva entre la experiencia en auditoría y la ética y responsabilidad profesional en estudiantes de la maestría en auditoría de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana año 2024.</p>	<p>Tipo: Cuantitativo Observacional</p> <p>Diseño: Diseño no experimental correlacional</p>	<p>Población: Estudiantes del programa de maestría en auditoría</p> <p>Procesamiento de Datos: Estadística descriptiva Programa Excel Programa SPSS v.27</p>	Cuestionario

2. Tabla de operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Instrumento
Experiencia en auditoría	Conocimiento y habilidades adquiridas a través de la práctica y la participación en auditorías, este conocimiento incluye la comprensión de los principios y normas de auditoría, la capacidad de evaluar y analizar información financiera, y la habilidad para identificar y mitigar riesgos.	La variable será medida mediante las dimensiones experiencia laboral, experiencia académica, experiencia personal, experiencia social mediante la aplicación de un instrumento.	Experiencia laboral	Nivel de experiencia Laboral	Experiencia laboral en auditoría como auditor	Cuestionario
					Contribución profesional de la experiencia	
					Experiencia laboral positiva	
			Experiencia académica	Nivel de experiencia Académica	Cursos adecuados en formación	
					Aplicación de métodos adecuados en formación	
					Experiencia académica y escenarios prácticos	
			Experiencia personal	•Nivel de experiencia Personal	Confianza en la especialización	
					Capacidad enriquecida	
					Capacidad para trabajar bajo presión	
			Experiencia social	Nivel de experiencia Social	Mejores habilidades efectivas de comunicación y trabajo en equipo	
					Colaboración entre colegas y clientes	
					Ampliación de red de contactos y relaciones interpersonales	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Instrumento
Empleabilidad	La capacidad de una persona para obtener y mantener un empleo, así como para avanzar en su carrera profesional. Este concepto abarca una combinación de habilidades, conocimientos, actitudes y atributos que hacen a un individuo atractivo para los empleadores y le permiten adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral.	La variable será medida mediante las dimensiones competencias técnicas y profesionales, competencias transversales, adaptabilidad y flexibilidad, ética y responsabilidad profesional mediante la aplicación de un instrumento.	Competencias técnicas y profesionales	Adecuadas competencias técnicas y profesionales	Dominio de los principios y prácticas actuales en auditoría, aplicando de manera efectiva normativas y estándares internacionales en situaciones prácticas y teóricas.	Cuestionario
					habilidades avanzadas en el análisis de datos financieros y operativos, identificando riesgos potenciales y recomendando mejoras sustanciales	
					Compromiso ético destacado en la ejecución de sus funciones como auditor	
			Competencias transversales	Adecuadas competencias transversales	Habilidades avanzadas en liderazgo y colaboración efectiva en equipos	
					Comunicación y relaciones interpersonal adecuadas	
					Pensamiento crítico e identificación de oportunidades de mejor	
			Adaptabilidad y flexibilidad	Adecuada adaptabilidad y flexibilidad	Capacidad para adaptarse a cambios en las normativas y regulaciones del sector	
					Flexibilidad para trabajar en ambientes dinámicos y variados	
					habilidad para abordar problemas inesperados con soluciones creativas e innovadoras, demostrando flexibilidad en la implementación de estrategias de auditoría	
			Ética y responsabilidad profesional	Adecuadas ética y responsabilidad profesional	Compromiso con los principios éticos del campo	
					Responsabilidad en la toma de decisiones, evaluando cuidadosamente las implicaciones éticas de sus acciones y priorizando siempre el interés público y la transparencia	
					Habilidad destacada para gestionar conflictos de interés de manera ética, manteniendo la imparcialidad y objetividad	

3. Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO

Instrucciones:

Marque la alternativa que considera pertinente, sea lo más sincero posible, marque una sola opción.

Es muy importante su participación, por lo cual, agradecemos su colaboración.

Confidencialidad

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. Los cuestionarios serán procesados por personas externas. Además, como usted puede ver, en ningún momento se le pide su nombre.

De antemano: ¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

I. Datos Generales

1. Genero

- a) Masculino
- b) Femenino

2. Actualmente se encuentra laborando

- a) Si
- b) No

3. Grupo Etario

- c) De 18 a 25 años
- d) De 26 a 35 años
- e) De 36 a 45 años
- f) De 46 a 55 años
- g) Más de 55 años

4. Años de experiencia

- a) De 0 a 05 años
- b) De 06 a 10 años
- c) De 11 a 15 años
- d) De 16 a 20 años
- e) Más de 20 años

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	A veces si a veces no	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Ítems	Variable: Dominio de técnicas de auditoría financiera	Valoración				
Experiencia laboral						
1	Presenta experiencia laboral en auditoría como auditor	5	4	3	2	1
2	Su experiencia laboral ha contribuido de manera positiva con su preformase profesional para desarrollar auditoría	5	4	3	2	1
3	Su experiencia laboral es positiva en relación a sus expectativas laborales	5	4	3	2	1
Experiencia Académica						
4	Los cursos académicos en auditoría que he cursado han proporcionado una comprensión profunda de los principios contables y de auditoría	5	4	3	2	1
5	Mis experiencias académicas en auditoría han fortalecido mi capacidad para aplicar métodos analíticos y de evaluación en contextos empresariales.	5	4	3	2	1
6	La experiencia académica en auditoría ha mejorado mi habilidad para interpretar y aplicar normativas contables y estándares de auditoría en escenarios prácticos.	5	4	3	2	1
Experiencia Personal						
7	Mi experiencia personal en auditoría ha aumentado mi confianza en la especialización de auditor	5	4	3	2	1
8	Mi experiencia personal en auditoría ha enriquecido mi capacidad profesional para desenvolverme en el campo de auditoría	5	4	3	2	1
9	Mi experiencia personal en auditoría ha mejorado mi habilidad para trabajar de manera efectiva bajo presión y cumplir con los estándares profesionales exigidos	5	4	3	2	1
Experiencia social						
10	Mi experiencia social en auditoría me ha permitido desarrollar habilidades efectivas de comunicación y trabajo en equipo dentro de entornos profesionales	5	4	3	2	1
11	Mi experiencia social en auditoría ha facilitado la colaboración con colegas y clientes, mejorando así la calidad de los proyectos y auditorías realizadas	5	4	3	2	1
12	Mi experiencia social en auditoría ha ampliado mi red de contactos profesionales y ha fortalecido mi capacidad para manejar relaciones interpersonales en el ámbito laboral	5	4	3	2	1

Ítems	Variable: Empleabilidad	Valoración				
Competencias técnicas y profesionales						
13	El estudiante, al completar su formación en auditoría, adquirirá un sólido dominio de los principios y prácticas actuales en auditoría, aplicando de manera efectiva normativas y estándares internacionales en situaciones prácticas y teóricas.	5	4	3	2	1
14	El estudiante, al graduarse con su formación en auditoría, mostrará habilidades avanzadas en el análisis de datos financieros y operativos, identificando riesgos potenciales y recomendando mejoras sustanciales en los procesos de auditoría	5	4	3	2	1
15	El estudiante, al culminar su formación en auditoría, exhibirá un compromiso ético destacado en la ejecución de sus funciones como auditor, demostrando integridad en la gestión de conflictos de intereses y en la toma de decisiones críticas.	5	4	3	2	1
Competencias transversales						
16	Al culminar su maestría en auditoría, considera que podrá demostrará habilidades avanzadas en liderazgo y colaboración efectiva en equipos multidisciplinarios, facilitando la implementación de estrategias de auditoría y promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo	5	4	3	2	1
17	Al completar su formación, exhibirá competencias sólidas en comunicación interpersonal, siendo capaz de influir positivamente en stakeholders clave mediante presentaciones claras y persuasivas, y gestionando efectivamente relaciones interpersonales dentro y fuera de la organización.	5	4	3	2	1
18	Después de graduarse, mostrará un sólido pensamiento crítico e identificando oportunidades de mejora y proponiendo soluciones innovadoras frente a desafíos complejos.	5	4	3	2	1
Adaptabilidad y flexibilidad						
19	Al completar su maestría en auditoría, demostrará una destacada capacidad para adaptarse a cambios en las normativas y regulaciones del sector, ajustando sus métodos	5	4	3	2	1

	y enfoques de auditoría para cumplir con los nuevos requisitos y estándares internacionales.					
20	Al graduarse, mostrará una gran flexibilidad para trabajar en ambientes dinámicos y variados, siendo capaz de gestionar múltiples proyectos simultáneamente y adaptarse a diferentes culturas organizacionales y estilos de liderazgo	5	4	3	2	1
21	Tras finalizar su formación, evidenciará una notable habilidad para abordar problemas inesperados con soluciones creativas e innovadoras, demostrando flexibilidad en la implementación de estrategias de auditoría que respondan efectivamente a situaciones imprevistas.	5	4	3	2	1
Ética y responsabilidad profesional						
22	Al completar su maestría en auditoría, demostrará un sólido compromiso con los principios éticos del campo, aplicando estrictamente las normas de conducta profesional y actuando con integridad en todas sus funciones.	5	4	3	2	1
23	Al graduarse, mostrará una alta responsabilidad en la toma de decisiones, evaluando cuidadosamente las implicaciones éticas de sus acciones y priorizando siempre el interés público y la transparencia en los procesos de auditoría.	5	4	3	2	1
24	Tras finalizar su formación, evidenciará una habilidad destacada para gestionar conflictos de interés de manera ética, manteniendo la imparcialidad y objetividad necesarias para garantizar la confiabilidad y precisión de los resultados de auditoría.	5	4	3	2	1

4. Consentimiento Informado

He sido informado (a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de ese estudio y de las características de mi participación.

Reconozco que la información que otorgo en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, ésta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio y autorizo el ingreso para la aplicación del instrumento de recolección de datos dirigido a los usuarios de la entidad.

He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a la investigadora responsable de la tesis Margarita Montoya Iglesias al correo electrónico margara9386@gmail.com o al número 993279747

Atentamente

- Acepto participar
- No acepto participar