

DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA: UN ENFOQUE ACADÉMICO BASADO EN NECESIDADES EMPRESARIALES ACTUALES

ISBN: 978-9942-846-96-9

AUTORES:

**Toala Bozada Sandra Patricia
Lucio Pillasagua Adela del Jesús
Cañarte Baque Arón David
Morejón Santistevan Maryury Elizabeth
Toala Bozada Flor Azucena
Quiñonez Cercado Monica del Pilar
Plúa Parrales Nínive Victoria
Salazar Pin Ginger Elizabeth
Moreira Cañarte Mercy Karina**

**Rodríguez Bravo Argenis Gabriel
Del Pino Yépez Gladys Mabel
Jaime Baque Miguel Ángel
Vera Pisco Dimas Geovany
Sornoza Parrales Diego
Baño Hifóng María Mercedes
Salazar Torres Patricia María
Eguez Morales Justin Magdalena**



**Desarrollo de Competencias
Profesionales en Contabilidad y
Auditoría: Un Enfoque Académico
Basado en Necesidades Empresariales
Actuales**

Autores

Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador

Sandra Patricia Toala Bozada

Adela del Jesús Lucio Pillasagua

Aron David Cañarte Baque

Maryury Elizabeth Morejon Santistevan

Flor Azucena Toala Bozada

Monica del Pilar Quiñoñez Cercado

Ninive Victoria Plúa Parrales

Ginger Elizabeth Salazar Pin

Mercy Karina Moreira Cañarte

Argenis Gabriel Rodriguez Bravo

Gladys Mabel del Pino Yépez

Miguel Angel Jaime Baque

Dimas Geovanny Vera-Pisco, Mgs.

Diego Sornoza-Parrales

Justin Magdalena Eguez Morales

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador

Maria Mercedes Baño Hifong

Patricia Maria Salazar Torres

Prólogo

Este libro es un resultado del proyecto de investigación «Estudio de las necesidades empresariales de profesionales del área de contabilidad y auditoría en la ciudad de Guayaquil», llevado a cabo conjuntamente por investigadores de la Universidad Estatal del Sur de Manabí (UNESUM) y la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Surge como respuesta a la creciente necesidad de formar profesionales contables que respondan eficazmente a las demandas actuales del mercado laboral, caracterizado por una evolución acelerada tanto en los aspectos técnicos como tecnológicos y humanos de la profesión.

La obra busca contribuir decididamente a la docencia a través de los resultados de investigación, favoreciendo así la integración de estas dos funciones sustantivas universitarias. Este enfoque permite que los hallazgos de la investigación sobre las competencias requeridas por el sector empresarial se traduzcan en herramientas didácticas concretas, cerrando la brecha frecuentemente observada entre la academia y la práctica profesional.

El contenido que presentamos representa un esfuerzo colaborativo que involucró a académicos, profesionales en ejercicio y estudiantes, quienes aportaron desde sus perspectivas a la construcción de un marco integrador de competencias para la formación contable. La metodología empleada permitió identificar no solo las competencias técnicas tradicionalmente asociadas a la contabilidad y auditoría, sino también aquellas competencias digitales y habilidades blandas que marcan la diferencia en el desempeño profesional contemporáneo.

En un contexto donde las tecnologías emergentes y la globalización transforman aceleradamente la profesión contable, este libro ofrece una guía práctica tanto para docentes como para estudiantes, facilitando el desarrollo de competencias que trascienden el conocimiento técnico y normativo para incluir capacidades analíticas, digitales e interpersonales fundamentales para el éxito profesional.

Confiamos en que esta obra contribuya significativamente a la formación de profesionales

integrales, capaces de adaptarse a los cambios y liderar procesos de transformación en las organizaciones donde se desempeñen, cumpliendo así con la misión de la UNESUM de aportar al desarrollo productivo y sostenible de nuestra sociedad.

Índice general

Prólogo	v
Introducción	ix
1 FUNDAMENTOS Y EVOLUCIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA	1
1.1 Historia y evolución de la profesión contable y de auditoría	2
1.2 Marco conceptual de competencias profesionales	4
1.3 Transformación de las necesidades empresariales en el siglo XXI	6
1.4 Estándares internacionales y su impacto en el perfil profesional	8
2 COMPETENCIAS ESPECIALIZADAS EN AUDITORÍA	13
2.1 Normas Internacionales de Auditoría (NIA)	14
2.2 Evaluación de riesgos y control interno	16
2.3 Técnicas de muestreo y evidencia de auditoría	17
2.4 Auditoría forense y prevención de fraude	19
3 COMPETENCIAS DIGITALES BÁSICAS	23
3.1 Ofimática avanzada para profesionales contables	24
3.2 Sistemas de gestión empresarial (ERP)	26
3.3 Seguridad de la información contable	28
3.4 Gestión documental y firma electrónica	29
4 COMPETENCIAS DIGITALES AVANZADAS	35
4.1 Análisis de datos y <i>Business Intelligence</i>	36
4.2 Automatización de procesos contables (RPA)	38
4.3 Blockchain y su aplicación en contabilidad y auditoría	40

4.4	Inteligencia artificial en la profesión contable	41
5	HABILIDADES BLANDAS FUNDAMENTALES	47
5.1	Comunicación efectiva para profesionales contables	48
5.2	Trabajo en equipo y colaboración interdisciplinar	50
5.3	Gestión del tiempo y productividad	51
5.4	Ética profesional y toma de decisiones	53
6	HABILIDADES BLANDAS AVANZADAS	59
6.1	Liderazgo en entornos contables y financieros	60
6.2	Gestión del cambio organizacional	62
6.3	Negociación y resolución de conflictos	64
6.4	Inteligencia emocional en el ámbito profesional	65
7	INTEGRACIÓN DE COMPETENCIAS Y PERSPECTIVAS FUTURAS	71
7.1	Integración de competencias técnicas, digitales e interpersonales	72
7.2	La importancia de la investigación en el ámbito contable	74
7.3	Aprendizaje continuo y adaptabilidad profesional	75
7.4	Construcción de una marca personal profesional	77
	Conclusiones	81
	Referencias	83

Introducción

El panorama profesional de la contabilidad y auditoría ha experimentado una transformación sin precedentes en las últimas décadas. Lo que una vez fue considerado fundamentalmente como un campo técnico centrado en el registro y análisis de transacciones financieras, ha evolucionado hacia un ecosistema complejo donde convergen conocimientos especializados, competencias digitales avanzadas y habilidades interpersonales sofisticadas. Esta evolución responde a múltiples factores: la globalización de los mercados financieros, la digitalización acelerada de los procesos empresariales, los cambios regulatorios internacionales y las crecientes expectativas de transparencia y responsabilidad social corporativa.

En este contexto, la formación de profesionales contables enfrenta el desafío de superar enfoques educativos tradicionales que priorizan la memorización de normas y procedimientos, para adoptar modelos formativos integrales que respondan a las necesidades reales del mercado laboral contemporáneo. La pregunta fundamental que guía este libro es: ¿Qué competencias profesionales necesitan desarrollar los contadores y auditores para responder eficazmente a las demandas del entorno empresarial actual y futuro?

Para responder a esta interrogante, la presente obra se estructura en siete capítulos que abordan de manera progresiva y articulada las diversas dimensiones de las competencias requeridas en el ámbito contable y de auditoría. Comenzamos con un análisis de los fundamentos y la evolución de la profesión, para luego profundizar en competencias especializadas en auditoría. A continuación, exploramos las competencias digitales, desde las básicas hasta las más avanzadas, reconociendo su papel transformador en la práctica profesional. Posteriormente, abordamos las habilidades blandas fundamentales y avanzadas, cuya importancia ha sido históricamente subestimada en la formación contable tradicional. Finalmente, ofrecemos una visión integradora de estas competencias y analizamos las perspectivas futuras de la profesión.

Una característica distintiva de este libro es su enfoque pedagógico práctico. Cada capítulo inicia con una autoevaluación diagnóstica que invita al lector a reflexionar sobre su nivel de conocimiento inicial. El desarrollo teórico se fundamenta en literatura científica actualizada, entrelazada con aplicaciones prácticas relevantes. Finalmente, cada capítulo concluye con un caso de estudio basado en situaciones reales del entorno empresarial ecuatoriano, acompañado de preguntas de análisis y respuestas guía que modelan el pensamiento crítico y la resolución de problemas.

Este enfoque busca trascender la simple transmisión de conocimientos para promover un aprendizaje significativo y contextualizado. Reconocemos que el desarrollo de competencias profesionales no se limita a la acumulación de saberes, sino que implica la capacidad de movilizar recursos cognitivos, procedimentales y actitudinales para resolver situaciones complejas en contextos específicos.

La obra está dirigida tanto a estudiantes de contabilidad y auditoría que desean comprender las exigencias actuales de la profesión, como a docentes interesados en enriquecer su práctica educativa con enfoques innovadores basados en competencias. También resultará valiosa para profesionales en ejercicio que buscan actualizar sus habilidades y adaptarse a un entorno laboral en constante evolución.

Esperamos que este libro contribuya significativamente a cerrar la brecha entre la formación académica y las demandas del mundo laboral, promoviendo el desarrollo de profesionales contables integrales, capaces no solo de adaptarse a los cambios, sino de liderar la transformación de esta disciplina fundamental para el funcionamiento de las organizaciones y la economía en su conjunto.

Capítulo 1

FUNDAMENTOS Y EVOLUCIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Sandra Patricia Toala Bozada¹

Adela del Jesús Lucio Pillasagua¹

Aron David Cañarte Baque¹

Maryury Elizabeth Morejon Santistevan¹

¹Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

Autoevaluación Diagnóstica: ¿Qué sabes sobre la evolución de la profesión contable?

Autoevaluación Diagnóstica

Instrucciones: Responde las siguientes preguntas de manera honesta. No es necesario que investigues las respuestas; el objetivo es identificar tu nivel de conocimiento inicial.

Responde las siguientes preguntas de forma breve:

1. ¿Cuáles son las principales diferencias entre la contabilidad tradicional y la contabilidad moderna?
2. ¿Por qué es importante la estandarización de las prácticas contables a nivel global?
3. ¿Cómo han influido las nuevas tecnologías en la práctica contable?
4. ¿Qué habilidades, además de las técnicas, se consideran importantes para los contadores en la actualidad?
5. ¿Cómo ha impactado la globalización en la profesión contable?

1.1. Historia y evolución de la profesión contable y de auditoría

La contabilidad, como práctica formalizada, ha evolucionado considerablemente desde sus inicios, impulsada por las necesidades cambiantes del entorno empresarial y las exigencias normativas. Desde el desarrollo de sistemas de contabilidad más rudimentarios en la antigua Mesopotamia hasta los complejos marcos normativos contemporáneos, la historia de la contabilidad refleja no solo transformaciones técnicas, sino también cambios en las expectativas sociales y profesionales (Gómez Méndez & Janampa Acuña, 2020).

A lo largo de los siglos, la contabilidad ha visto un progreso significativo, desde las primeras prácticas de registro hasta la contabilidad moderna, que integra herramientas digitales y metodologías avanzadas. Los cambios en la economía global, así como en la legislación, han creado una

necesidad instantánea de adaptar las competencias de los contadores y auditores a los nuevos estándares, lo cual se traduce en la reafirmación del valor de la contabilidad como una ciencia aplicada en todas las industrias y sectores económicos (Armijos & La Paz Lillo, 2021; González Montoya et al., 2022).

La estandarización de las prácticas contables, especialmente a través de la adopción de Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y Normas Internacionales de Auditoría (NIA), ha sido clave para garantizar la transparencia y la comparabilidad en los informes financieros a nivel global (Vallejo-Peralta et al., 2024). El contexto actual también contempla críticas sobre la adecuación de los currículos de formación en contabilidad hacia una práctica profesional que responda a las realidades del sector.

Estudios recientes destacan la importancia de incorporar componentes que integren habilidades técnicas con competencias interpersonales y éticas, un enfoque que no era central en la educación contable a lo largo de su evolución (Ávila De La Fuente & Moreira Valencia, 2024; Villardón-Gallego et al., 2017).

La idea de que un contador debe ser no solo un experto en números, sino también un competente comunicador y colaborador, es un reflejo de cómo las competencias han comenzado a ser definidas de manera más amplia y holística en la educación contable. Los retos de la cuarta revolución industrial han empujado a la profesión contable a un cambio profundo, donde las habilidades tradicionales son complementadas por competencias digitales avanzadas. Las tecnologías emergentes, como el uso de inteligencia artificial y *blockchain* en contabilidad y auditoría, están reconfigurando el panorama laboral, exigiendo a los profesionales una actualización constante de sus habilidades (González Montoya et al., 2022).

La contabilidad moderna requiere no solo un dominio de las prácticas contables tradicionales, sino también la capacidad de adaptarse a rápidas innovaciones tecnológicas que impactan la forma en que se registran, procesan y reportan los datos financieros. Un análisis de la historia y evolución de la contabilidad revela, además, la interacción constante entre la academia y la industria.

Las instituciones educativas han tenido que responder a las necesidades del sector, desarrollando programas académicos que se alineen con las demandas laborales actuales. El fortalecimiento de la relación entre el mundo académico y el empresarial es esencial para preparar a los estudiantes de contabilidad y auditoría para los desafíos que enfrentarán en sus carreras (Zambonino Torres

& Briones Peña, 2024).

Esto se traduce en un enfoque de formación práctica y una mayor participación de la comunidad empresarial en el desarrollo curricular (Velázquez Pompeyo & López Salazar, 2015). De esta manera, la evolución de la profesión contable no es solo una cuestión de adaptación a tecnologías y normas, sino un proceso dinámico que busca integrar habilidades variadas que aseguren no solo la competencia técnica de los profesionales, sino su capacidad de liderazgo, pensamiento crítico y responsabilidad ética. Estos elementos son fundamentales a medida que la contabilidad y la auditoría se enfrentan a un futuro cada vez más complejo y globalizado (Armijos & La Paz Lillo, 2021).

1.2. Marco conceptual de competencias profesionales

Esta sección aborda el marco conceptual de las competencias profesionales en contabilidad y auditoría. Este marco conceptual es vital para establecer una comprensión clara de lo que se entiende por «competencia» en estas disciplinas.

En la actualidad, las competencias se definen no solo como conocimientos técnicos, sino como un conjunto integrado de habilidades, actitudes y valores que permiten a los profesionales desempeñarse de manera efectiva en el cambiante entorno laboral. Esta visión multidimensional resalta la importancia de la formación integral de los contadores y auditores frente a la evolución constante del mercado y las demandas sociales (Almeida-Blacio et al., 2024; Arreola Rivera et al., 2024).

El concepto de competencias profesionales ha experimentado un desarrollo significativo, impulsado por la necesidad de adaptar la educación y la práctica profesional a un entorno en constante cambio. Por ejemplo, estudios recientes sugieren que los contables ya no deben limitarse a ser expertos en números, sino que deben integrar habilidades interpersonales y tecnológicas que les permitan abordar problemas complejos y tomar decisiones estratégicas en un contexto empresarial (Arreola Rivera et al., 2024; Navarrete Zambrano et al., 2023).

Esto implica que la educación contable y de auditoría debe incluir formación en técnicas de análisis de datos, comprensión de software contable avanzado, y una sólida base en principios éticos y de gestión, que son fundamentales para el desempeño en estos roles (Mayor-Ríos et al., 2019; Rodríguez-Gulías et al., 2018).

En términos prácticos, el desarrollo de competencias profesionales se refleja en la implementación de metodologías de enseñanza que promueven el aprendizaje activo y la aplicación práctica de conocimientos. Por ejemplo, la utilización de simulaciones y software contable en el aula ha sido identificada como una estrategia efectiva para mejorar la capacidad de análisis y resolución de problemas de los estudiantes, al tiempo que se les familiariza con herramientas que son esenciales en el ejercicio profesional (Cevallos-Álava et al., 2024; Rincón Soto et al., 2021).

Este enfoque no solo fomenta el aprendizaje práctico, sino que también prepara a los estudiantes para un entorno laboral cada vez más digitalizado, donde se espera que dominen herramientas avanzadas y tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial y el *big data* (Almeida-Blacio et al., 2024). Además, es fundamental entender que en el contexto de la auditoría, las competencias también deben abarcar la capacidad de evaluar riesgos y asegurarse de que se cumpla con las normativas vigentes.

Esto es especialmente relevante en un mundo donde las regulaciones están en constante cambio, y donde los auditores deben demostrar no solo conocimiento técnico, sino también un criterio ético sólido que guíe su práctica (Coronel Galeano et al., 2024). La capacidad de adaptarse a nuevas circunstancias y de aprender continuamente es, por tanto, un rasgo distintivo de los profesionales competentes en este sector (Navarrete Zambrano et al., 2023). Asimismo, la consolidación de un marco de competencias no solo beneficia a los profesionales, sino que también impacta positivamente en las organizaciones y en la comunidad en general.

Cuando los contadores y auditores están adecuadamente capacitados, se fomenta una mayor confianza en la información financiera presentada, lo cual es fundamental para el funcionamiento eficiente de los mercados y para la toma de decisiones de los *stakeholders* (Anchundia Peñafiel et al., 2023).

Esto enfatiza la responsabilidad social que tienen los profesionales contables y la importancia de definir claramente las competencias que deben poseer para cumplir con su rol de manera efectiva. Por último, la noción de competencias profesionales es dinámica y debe ser revisada periódicamente para reflejar tanto las tendencias del mercado laboral como los avances tecnológicos y las nuevas exigencias normativas (Guillen Pinargote et al., 2023). El fomento de una cultura de aprendizaje continuo y la promoción de la formación permanente son aspectos claves en este contexto.

Los profesionales de la contabilidad y la auditoría deben estar preparados no solo para formarse

en sus áreas técnicas, sino también para ser líderes que influyan en la transformación de su campo (González Montoya et al., 2022). Este enfoque integral sobre las competencias profesionales es esencial para el desarrollo de una carrera exitosa en contabilidad y auditoría en el siglo XXI.

1.3. Transformación de las necesidades empresariales en el siglo XXI

En un entorno globalizado y dinámico, las empresas enfrentan retos sin precedentes que requieren una adaptación rápida y eficaz de sus prácticas operativas. Las organizaciones contemporáneas están sometidas a cambios constantes, impulsados por la revolución tecnológica, las demandas del mercado y la presión por la sostenibilidad (Arreola Rivera et al., 2024; Saavedra, 2023).

Esta complejidad ha hecho evidente la necesidad de abordar la formación profesional desde una perspectiva holística, que no solo contemple el desarrollo de conocimientos técnicos, sino que también integre habilidades interpersonales, éticas y digitales. El impacto de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha sido fundamental en esta transformación.

La digitalización ha permitido a las empresas gestionar sus operaciones de manera más eficiente, al tiempo que exige a los profesionales de la contabilidad y auditoría que dominen nuevas herramientas tecnológicas. Por ejemplo, la implementación de software de contabilidad avanzada y sistemas de gestión empresarial (ERP) es ahora esencial para optimizar la recopilación y el análisis de datos (Morales-Gutama & Zapata-Sánchez, 2024).

Este progreso continuo en tecnología implica que los profesionales deben estar en un constante proceso de aprendizaje para mantenerse al día con las innovaciones y, por ende, deben desarrollar competencias que les permitan adaptarse rápidamente a estos cambios. De igual forma, el entorno económico ha generado un aumento en la competencia entre las empresas, lo que ha llevado a una mayor demanda de transparencia y responsabilidad en la gestión empresarial.

Los consumidores y socios de negocio están más empoderados que nunca y demandan que las organizaciones cumplan con altos estándares éticos y de sostenibilidad. Esto ha creado la necesidad de que los auditores y contadores no solo tengan habilidades técnicas, sino que también

comprendan los principios de responsabilidad social y gestión ética que rigen el sector (Ruiz & Rojas, 2020; Trejo, 2024).

Varios estudios han mostrado que las organizaciones que integran principios sostenibles y éticos en su modelo de negocio no solo mejoran su reputación, sino que también consiguen mejores desempeños financieros a largo plazo (Saavedra, 2023). La globalización también ha introducido nuevos desafíos y oportunidades para las empresas, lo que implica que los profesionales contables deben tener una comprensión sólida de las normativas internacionales y cómo estas afectan las operaciones locales (Ocampo González & Restrepo Quintero, 2022; Trejo, 2024).

La convergencia de diferentes regulaciones y estándares contables a nivel mundial hace que la formación continua en estas áreas sea un requisito indispensable para el éxito profesional. Este aspecto ha llevado a muchas instituciones educativas a revisar y actualizar sus currículos, asegurando que proporcionan una formación integral que esté alineada con las realidades del mundo laboral actual (Menéndez Benito et al., 2018).

Además, la economía basada en el conocimiento exige un enfoque proactivo hacia la innovación. Las empresas que prosperan son aquellas que no solo buscan cumplir con las normas, sino que realizan evaluaciones continuas de sus prácticas y adaptan sus estrategias a las condiciones cambiantes del mercado (Morales-Gutama & Zapata-Sánchez, 2024). En esta línea, los perfiles de los contadores y auditores están evolucionando hacia una función más consultiva, donde se espera que proporcionen *insights* estratégicos que puedan influir en las decisiones empresariales (Mena-Lorenzo & Merna Lorenzo, 2022).

La combinación de estos factores ha promovido un cambio en el enfoque tradicional de la educación contable. Los programas de capacitación y las escuelas de negocios se están reorientando hacia un modelo que enfatiza el aprendizaje colaborativo y la toma de decisiones en equipo, fomentando un ambiente en el que los estudiantes pueden practicar habilidades interpersonales, así como sus competencias técnicas (Arreola Rivera et al., 2024; Soto-Cid et al., 2015). Estos aspectos son centrales para preparar a los futuros contadores y auditores para el ejercicio profesional, proporcionando una base sólida sobre la cual podrán desarrollar su carrera.

1.4. Estándares internacionales y su impacto en el perfil profesional

En un contexto de creciente globalización y complejidad, los estándares internacionales se han convertido en un marco esencial para garantizar la calidad y la comparabilidad de la información financiera y de auditoría a nivel mundial. Las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) son dos ejemplos destacados que han establecido criterios esenciales que los profesionales deben cumplir en su ejercicio diario (Nzabonimpa, 2018; Valtakoski, 2019).

La adopción de estos estándares internacionales ha proporcionado una base uniforme para la elaboración de informes financieros y auditorías. Este alineamiento global ayuda a las empresas a atraer inversores internacionales y facilita la movilización de capital, lo cual es elemental en economías donde los flujos de inversión extranjera son una fuente importante de financiamiento (Russell-Bennett et al., 2020).

Sin embargo, la implementación de estas normas también ha desafiado a los profesionales, ya que requiere conocimientos específicos y habilidades técnicas actualizadas. Por ende, el *Continuous Professional Development* (CPD) se ha vuelto indispensable para asegurar que los contadores y auditores permanezcan informados de los cambios y actualizaciones en estos estándares (Scherp, 2013).

La familiaridad con los estándares internacionales impacta directamente en la empleabilidad de los graduados en contabilidad y auditoría. Las empresas buscan profesionales que no solo entiendan las normas locales, sino que también estén capacitados para trabajar en un entorno internacional. Este contexto resalta la necesidad de que la formación académica en contabilidad y auditoría incluya módulos específicos sobre NIIF y NIA como parte integrante del currículo (Gürhan & Çiftçi, 2023).

Esto implica que las universidades deben colaborar estrechamente con los organismos reguladores y las prácticas de la industria para garantizar que la educación esté alineada con las demandas profesionales. Además de la necesidad de familiaridad con estos estándares, la habilidad para analizar e interpretar información financiera en un marco global es otra competencia que está tomando vital importancia.

La capacidad de adaptar prácticas contables a los diferentes contextos culturales y empresariales, sin dejar de ser consistentes con los estándares internacionales, es vista como una habilidad crítica en el ámbito contable (Alegre, 2023). Los estándares internacionales también fomentan la ética y la responsabilidad en la práctica contable. Al establecer requisitos de transparencia y rendición de cuentas, contribuyen a fortalecer la confianza del público en las instituciones financieras.

Esta confianza es fundamental en la sostenibilidad a largo plazo del sistema financiero, lo que hace que la formación en ética profesional sea igualmente importante para los contadores y auditores (Araya Pizarro, 2019). El impacto de los estándares internacionales se refleja no solo en la práctica contable, sino también en la manera en que se percibe el rol de los contadores y auditores en la sociedad.

La publicidad sobre escándalos financieros y la crisis de confianza en las instituciones han llevado a un enfoque renovado en la ética profesional y la responsabilidad social. Como resultado, los contadores y auditores son ahora vistos como agentes clave en la lucha contra el fraude y la corrupción, lo que eleva la importancia de desarrollar competencias blandas y habilidades interpersonales en su formación (Balog, 2020; Ernawati et al., 2022).

Caso de Estudio

Transformación Contable en Empresas Andina

Empresas Andina S.A. es un grupo empresarial familiar con más de 30 años en el mercado ecuatoriano. El grupo tiene presencia en tres sectores diferentes: agroindustria (producción y exportación de banano), comercio minorista (cadena de tiendas de electrodomésticos) y construcción (principalmente de viviendas residenciales).

Históricamente, cada unidad de negocio ha operado de manera independiente, con sus propios departamentos de contabilidad que seguían prácticas tradicionales, usando sistemas contables independientes y con poca estandarización entre ellos. La mayoría de los contadores del grupo tienen más de 15 años en la empresa y fueron formados en métodos de contabilidad anteriores a la implementación de las NIIF en Ecuador.

Recientemente, Francisco Montero, nieto del fundador, asumió la dirección general del grupo tras completar un MBA internacional. Francisco ha identificado varios problemas críticos:

1. Falta de información financiera consolidada del grupo que dificulta la toma de decisiones estratégicas.
2. Demoras en la presentación de informes financieros, que a veces tardan hasta 45 días después del cierre mensual.
3. Inconsistencias en la aplicación de criterios contables entre las distintas empresas del grupo.
4. Ausencia de herramientas tecnológicas modernas para el análisis financiero.
5. Resistencia al cambio por parte del personal contable más experimentado.

Francisco ha contratado a tu firma de consultoría para guiar una transformación integral de los departamentos contables del grupo, con el objetivo de modernizar la función contable y alinearla con los estándares internacionales actuales.

Situación Actual de los Equipos Contables

- **Agroindustria:** Equipo de 5 contadores liderados por Juan Vélez (58 años), quien ha trabajado en el sector por 25 años. Utilizan un sistema contable básico desarrollado a medida hace 12 años.
- **Comercio Minorista:** Equipo de 8 contadores dirigidos por María Rojas (52 años), contadora con experiencia en tributación. Utilizan un ERP comercial pero solo aprovechan sus funciones básicas.
- **Construcción:** Equipo de 4 contadores coordinados por Pedro Gómez (45 años), quien está más abierto a nuevas tecnologías pero tiene limitaciones en la aplicación de normas internacionales.

Francisco ha expresado claramente que quiere implementar un nuevo sistema integrado ERP para todo el grupo, adoptar completamente las NIIF, y desarrollar capacidades de análisis financiero avanzado. También ha mencionado que, aunque valora la experiencia de los equipos actuales, necesita que se adapten rápidamente al nuevo enfoque o considerará contratar personal externo con nuevas competencias.

Preguntas de Análisis

1. Considerando la evolución de la profesión contable descrita en el capítulo 1, ¿qué competencias específicas necesitan desarrollar urgentemente los equipos contables de Empresas Andina para adaptarse a las exigencias actuales?
2. ¿Qué estrategias recomendarías para superar la resistencia al cambio, especialmente entre los contadores más experimentados como Juan Vélez y María Rojas?
3. Basándote en el marco conceptual de competencias profesionales, desarrolla un plan de formación para los tres equipos contables que cubra tanto aspectos técnicos como habilidades blandas.
4. ¿Cómo aplicarías los estándares internacionales mencionados en el capítulo para mejorar la calidad y oportunidad de la información financiera en Empresas Andina?
5. Diseña una estrategia para que Empresas Andina pueda transformar su departamento contable de un centro de costos a un área estratégica que agregue valor al negocio.

Capítulo 2

COMPETENCIAS ESPECIALIZADAS EN AUDITORÍA

Flor Azucena Toala Bozada¹

Monica del Pilar Quiñóñez Cercado¹

Ninive Victoria Plúa Parrales¹

Ginger Elizabeth Salazar Pin¹

¹Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

Autoevaluación Diagnóstica: ¿Qué sabes sobre las Normas Internacionales de Auditoría?

Autoevaluación Diagnóstica

Instrucciones: Responde las siguientes preguntas de manera honesta. No es necesario que investigues las respuestas; el objetivo es identificar tu nivel de conocimiento inicial. Responde las siguientes preguntas de forma breve:

1. ¿Cuál es el propósito principal de las Normas Internacionales de Auditoría (NIA)?
2. ¿Qué entiendes por «enfoque basado en riesgos» en auditoría?
3. ¿Por qué es importante la independencia del auditor en el proceso de auditoría?
4. Menciona tres áreas clave que deben ser evaluadas en el control interno de una empresa.
5. ¿Qué tipo de evidencia de auditoría se considera más confiable?

2.1. Normas Internacionales de Auditoría (NIA)

Las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) constituyen un conjunto de directrices que establecen los principios y procedimientos que los auditores deben seguir al realizar auditorías financieras de estados financieros a nivel global. Estas normas son fundamentales como marco de trabajo porque fomentan la transparencia, la confianza y la comparabilidad de la información financiera, lo que es esencial para la toma de decisiones informadas por parte de inversionistas, entidades reguladoras y otros interesados (Primo et al., 2023; Vázquez & Duque, 2019).

Las NIA son desarrolladas y promulgadas por la Federación Internacional de Contadores (IFAC) a través de su órgano, la Junta de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB). Dicha entidad tiene el objetivo de mejorar la calidad y la consistencia de las prácticas de auditoría en todo el mundo. La adopción de estas normas permite a los auditores proporcionar un nivel de garantía más alto sobre la fiabilidad de los estados financieros, lo que contribuye a una mejor gestión de riesgos y fidelidad informativa (Viquez et al., 2018).

El primer paso en la implementación de las NIA implica la comprensión del entorno del cliente

y su contexto empresarial. Esto exige que el auditor realice un análisis exhaustivo del sector en el cual opera la entidad auditada, así como la identificación de los riesgos inherentes y de control que pueden afectar la presentación de los estados financieros. En este sentido, la evaluación de riesgos es un componente crítico, ya que afecta decisiones subsiguientes sobre la naturaleza, el momento y la extensión de los procedimientos de auditoría que se llevarán a cabo (Salas García-Neble, 2014).

Las NIA impulsan un enfoque basado en riesgos, lo que significa que los auditores deben centrar su atención en las áreas que presentan más posibilidades de error o fraude significativo. Esto incluye la revisión del diseño y efectividad de los controles internos de la entidad. Los auditores no solo examinan las cifras financieras, sino que también evalúan la capacidad de la organización para gestionar de manera efectiva los riesgos operativos y financieros (Alves et al., 2023; Christian Hackspacher, 2011).

Además, las NIA promueven la importancia de la independencia y objetividad del auditor. Se espera que los auditores mantengan un enfoque imparcial y ético durante todo el proceso de auditoría. Esto no solo refuerza la calidad de la auditoría, sino que también contribuye a preservar la integridad de la profesión contable. Las normas detallan requisitos específicos relacionados con la independencia, así como la necesidad de divulgación en situaciones de posible conflicto de interés (Cubas & Lopes, 2023; Vallejo-Peralta et al., 2024).

El seguimiento y la implementación de las NIA también requieren una actualización continua de conocimientos y habilidades por parte de los profesionales. La formación continua se convierte en una prioridad, ya que las normas están sujetas a revisión y actualización en respuesta a los cambios en la práctica empresarial y los marcos regulatorios.

Esto implica que los auditores deben integrar el aprendizaje de nuevas herramientas y enfoques, así como estar al tanto de las tendencias emergentes en contabilidad y auditoría, como la edificación de capacidades en el uso de tecnologías digitales y de análisis de datos (Ruelas et al., 2022). Por último, la adopción de las NIA contribuye a un entorno empresarial más confiable y sostenible. La práctica de auditoría basada en normas internacionales fortalece la confianza de los inversores y el público en general en las afirmaciones financieras de las empresas. Esto no solo mejora la reputación de las organizaciones auditadas, sino que también fomenta una cultura de transparencia y responsabilidad en el manejo de información financiera (Valderrama et al., 2021).

2.2. Evaluación de riesgos y control interno

La evaluación de riesgos y el control interno son procesos fundamentales en la gestión empresarial y el cumplimiento de las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) y la Normativa Internacional de Información Financiera (NIIF). Dichos procesos están diseñados para identificar, analizar y mitigar riesgos que puedan impactar negativamente en los objetivos de una organización, asegurando la integridad, la fiabilidad y la adecuación de la información financiera presentada (Vásquez-Campos, 2020).

La evaluación de riesgos implica un enfoque sistemático que se lleva a cabo en varias etapas. Inicialmente, es necesario identificar los riesgos potenciales que enfrenta la organización en sus distintas áreas operativas, incluyendo aspectos financieros, operativos, legales y de reputación. Esta identificación se basa en la recopilación de datos relevantes, la evaluación de la situación actual y la consulta con partes interesadas (Vásquez-Campos, 2020).

Una vez identificados, los riesgos se evalúan en términos de su probabilidad de ocurrencia y su posible impacto, permitiendo priorizar aquellos que requieren atención inmediata o acción mitigante (Tito Betancur et al., 2021). El control interno es el sistema implementado por la dirección de una entidad para proporcionar una adecuada garantía en el logro de objetivos organizacionales, principalmente en términos de efectividad y eficiencia operativa, confiabilidad de los informes financieros y cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables (Espinoza Cruz et al., 2021).

Los componentes del control interno incluyen el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información y comunicación, y la supervisión (Vásquez-Campos, 2020). Cada uno de estos elementos debe estar alineado con la estrategia organizacional y adaptarse a los cambios en el entorno operativo.

Uno de los aspectos críticos de la evaluación de riesgos es el enfoque basado en la gestión del riesgo. La metodología utilizada puede variar según el contexto y la naturaleza de la organización. La norma ISO 31000:2018 ofrece directrices ampliamente reconocidas para la gestión del riesgo, promoviendo un enfoque estructurado que puede ser integrado en la cultura organizacional (Anchundia Peñafiel et al., 2023).

Entre las técnicas comúnmente empleadas están el análisis cualitativo y cuantitativo, el análisis del árbol de decisiones y la utilización de matrices de riesgos, que permiten visualizar y

priorizar los riesgos (Sánchez Saavedra & Yagua Rivera, 2024). La implementación efectiva de un sistema de control interno favorece la creación de un entorno de trabajo seguro y eficiente. Esto no solo minimiza el riesgo de errores, fraudes, malversaciones y otros tipos de incumplimientos, sino que también potencia la confianza de los inversores y otras partes interesadas en la entidad (Prieto-Tibaduiza et al., 2019).

Las auditorías internas y externas juegan un papel fundamental en la evaluación de la efectividad de los controles internos. A través de revisiones periódicas y seguimiento de procesos, se generan criterios rigurosos para la mejora continua del sistema de control interno (Vásquez-Campos, 2020).

La interrelación entre la evaluación de riesgos y el control interno es fundamental. Un ambiente de control sólido incluye la implementación de políticas y procedimientos que fomentan la responsabilidad y la comunicación eficiente dentro de la organización (Mejía Avila et al., 2018). La capacitación continua del personal, así como la promoción de una cultura de cumplimiento ético y de gestión del riesgo, son igualmente esenciales para el éxito de estas iniciativas.

2.3. Técnicas de muestreo y evidencia de auditoría

Las técnicas de muestreo y la obtención de evidencia de auditoría son componentes vitales en el proceso de auditoría, ya que permiten a los auditores formar una opinión fundamentada sobre la razonabilidad de los estados financieros de una entidad. El muestreo es una práctica que implica seleccionar una muestra representativa de una población mayor, lo que permite evaluar la totalidad de los registros contables y financieros sin necesidad de revisarlos todos (Valderrama et al., 2021).

El muestreo puede clasificarse en dos tipos principales: muestreo estadístico y muestreo no estadístico. El muestreo estadístico utiliza principios matemáticos para seleccionar la muestra y para generalizar los resultados de la muestra a la población completa. Esto incluye métodos como el muestreo aleatorio simple, muestreo sistemático y muestreo estratificado. Por otro lado, el muestreo no estadístico involucra el juicio del auditor para seleccionar la muestra, lo que puede ser más flexible, pero también introduce un mayor riesgo de sesgo (Rosado Gómez et al., 2024).

La elección del tipo de muestreo a utilizar dependerá de varios factores, como el objetivo de la auditoría, la naturaleza de la población y el nivel de precisión requerido. Por ejemplo, en

situaciones donde se espera que existan pocos errores, un auditor podría optar por un enfoque de muestreo no estadístico. En cambio, para auditorías de alta relevancia, donde la precisión es vital, el muestreo estadístico sería más apropiado.

La evidencia de auditoría se refiere a la información recolectada por el auditor para evaluar las afirmaciones hechas por la dirección de la entidad auditada. Esta evidencia es fundamental para respaldar las conclusiones y opiniones del auditor sobre la exactitud de los estados financieros. La Norma Internacional de Auditoría (NIA) 200 establece que la evidencia debe ser suficiente y adecuada (Valderrama et al., 2021).

La «suficiencia» se refiere a la cantidad de evidencia recolectada, mientras que la «adecuación» se refiere a la calidad de esta evidencia, que debe ser relevante y confiable para el propósito de la auditoría. Las técnicas para obtener evidencia de auditoría pueden incluir revisiones documentales, observaciones directas, entrevistas con personal clave y la realización de pruebas sustantivas que implican cálculos y análisis (Salas García-Neble, 2014).

Cada uno de estos métodos contribuye a fortalecer la base de la evidencia al proporcionar diferentes perspectivas sobre la operación de la entidad auditada. Por ejemplo, las pruebas analíticas implican el análisis de relaciones y tendencias entre datos financieros, lo que permite a los auditores identificar áreas que requieren una revisión más detallada. Presupuestos, proyecciones y análisis de variaciones son herramientas utilizadas en este tipo de pruebas (Saavedra García & León Vite, 2024).

Además, el uso de tecnologías emergentes y técnicas de procesamiento de datos se ha convertido en un recurso importante en la obtención y análisis de evidencia. Algunos autores destacan el uso de procesamiento de lenguaje natural para identificar y clasificar hallazgos en auditorías, optimizando así el trabajo del auditor y garantizando mejores resultados (Rosado Gómez et al., 2024). Así, los avances tecnológicos permiten un análisis más exhaustivo y eficiente, mejorando la identificación de posibles irregularidades y facilitando el cumplimiento de las normas.

La ley de Benford, por ejemplo, se puede aplicar en auditoría continua para identificar desviaciones en las frecuencias de datos, ayudando a los auditores a detectar posibles errores o fraudes en los registros financieros (Duchi Bagua et al., 2023). La combinación del muestreo adecuado con técnicas avanzadas de análisis de datos tiene el potencial de elevar la eficacia de la auditoría, al tiempo que proporciona una mayor confianza en las conclusiones alcanzadas.

2.4. Auditoría forense y prevención de fraude

La auditoría forense se ha convertido en una herramienta esencial en la lucha contra el fraude y la corrupción en las organizaciones modernas. Este tipo de auditoría integra técnicas contables, de auditoría y de investigación criminal, permitiendo a los auditores no solo detectar irregularidades financieras, sino también investigar y analizar actos de fraude y corrupción (Ruelas et al., 2022).

La capacidad de la auditoría forense para desentrañar complejas transacciones financieras la convierte en un recurso valioso para las entidades que buscan proteger sus activos y mantener la confianza de sus stakeholders. El fraude puede manifestarse de diversas maneras, incluyendo la malversación de fondos, la falsificación de documentos, los estados financieros fraudulentos y el *ciberfraude* (De La Torre Lascano & Quiroz Peña, 2023).

Las técnicas de auditoría forense están diseñadas para identificar estos actos ilegales mediante la recolección y análisis exhaustivo de evidencia. A través de la aplicación de métodos adecuados, se puede establecer un panorama claro de la situación financiera y operativa de una organización, facilitando la identificación de patrones de conducta delictiva (Peñarreta-Angamarca et al., 2024).

Esto no solo ayuda en la detección, sino que también proporciona información valiosa para procesos legales posteriores y el establecimiento de medidas correctivas. Uno de los elementos básicos en la auditoría forense es la prevención del fraude. La implementación de controles internos robustos y políticas de gobernanza son fundamentales para disuadir comportamientos fraudulentos antes de que ocurran.

La auditoría forense no solo se centra en la detección, sino que también juega un papel vital en la educación y concienciación del personal sobre los riesgos de fraude y las consecuencias asociadas. Esta capacitación puede ayudar a construir una cultura organizacional de ética y transparencia, donde los empleados se sientan cómodos reportando irregularidades sin temor a represalias (Angulo Páez et al., 2021).

Además, la adopción de tecnologías avanzadas, como el análisis de datos y la inteligencia artificial, ha transformado el campo de la auditoría forense. Estas herramientas permiten a los auditores analizar grandes volúmenes de datos en tiempo real, identificando rápidamente anomalías que podrían indicar fraude. Por ejemplo, el uso de software de minería de datos puede ayudar a descubrir patrones de comportamiento y transacciones inusuales que merecen una mayor investigación. Según cifras recientes, organizaciones que han integrado la auditoría forense con

tecnología avanzada han logrado reducir significativamente las pérdidas asociadas con fraudes (Javier Rodríguez Salinas, 2023).

Un aspecto destacado en el análisis de fraudes es el llamado «pentágono del fraude», que describe los cinco elementos esenciales que normalmente están presentes en un fraude: necesidad, oportunidad, racionalización, capacidad y control (Hernández Aros et al., 2018). Este modelo ayuda a los auditores forenses a comprender las motivaciones detrás de los actos fraudulentos, permitiendo el desarrollo de estrategias de mitigación más efectivas.

Al enfocar la atención no solo en el comportamiento delictivo, sino también en los factores que lo propician, las organizaciones pueden crear un ambiente menos susceptible al fraude. La auditoría forense también se ha hecho indispensable en el sector público, donde la corrupción y el mal uso de fondos son preocupaciones permanentes.

Diversos estudios han demostrado que la implementación de auditorías forenses en instituciones públicas ha contribuido de manera significativa a la identificación y sanción de actos corruptos, lo que a su vez refuerza la transparencia y la rendición de cuentas (Ruelas et al., 2022). La capacidad de las auditorías forenses para influir en políticas y prácticas de gobernanza se ha visto reforzada en contextos donde la presión por la mejora de la imagen pública y la confianza de los ciudadanos es alta.

Caso de Estudio

El Desafío de Auditar a Constructora Los Andes

Eres parte del equipo de auditoría de García & Asociados, una firma mediana con más de 15 años de experiencia en el mercado ecuatoriano. Tu equipo ha sido seleccionado para realizar la auditoría financiera del ejercicio fiscal 2024 de Constructora Los Andes, una empresa con operaciones en Ecuador y Colombia que ha experimentado un crecimiento acelerado en los últimos tres años.

Este es el primer año que tu firma auditará a Constructora Los Andes, ya que la empresa decidió cambiar de auditores después de recibir una opinión con salvedades en su informe del año anterior relacionada con el reconocimiento de ingresos en contratos a largo plazo y la valuación de propiedades de inversión.

Información relevante sobre Constructora Los Andes:

- La empresa se ha expandido rápidamente en los últimos tres años, triplicando sus ingresos

y pasando de 45 a 220 empleados.

- Desarrolla proyectos de construcción residencial, comercial e infraestructura pública a través de licitaciones gubernamentales.
- Recientemente adoptó un nuevo sistema ERP, pero mantiene procesos manuales para el control de avance de obras y estimación de costos.
- El 40 % de sus contratos son en Colombia, con exposición a fluctuaciones en tipo de cambio.
- El Director Financiero fue reemplazado hace 8 meses, y varios cambios en políticas contables fueron implementados.
- Maneja un alto volumen de transacciones con partes relacionadas para servicios de arquitectura y diseño.
- Tiene un departamento de auditoría interna relativamente nuevo (18 meses) con solo dos auditores para toda la operación.

Durante la reunión preliminar con la gerencia, el CEO menciona que espera un «proceso de auditoría expedito y sin complicaciones» dado que «nuestros controles internos son robustos y nuestros estados financieros claramente reflejan la realidad económica de la empresa». Sin embargo, en una conversación informal, el nuevo Director Financiero te comenta que ha encontrado «algunos problemas de documentación y políticas inconsistentes» que está tratando de resolver.

Tu Tarea como Líder del Equipo de Auditoría

Como gerente a cargo de esta auditoría, debes planificar y ejecutar el trabajo aplicando las competencias especializadas en auditoría que has desarrollado. Cuentas con un equipo de cuatro personas: dos senior (con 5 y 4 años de experiencia) y dos asistentes (con 1 año y 6 meses de experiencia respectivamente).

La auditoría debe completarse en un plazo de 10 semanas y debes asegurar que el trabajo cumpla con todas las Normas Internacionales de Auditoría aplicables.

Preguntas de Análisis

1. Basándote en la información proporcionada, identifica y explica al menos cinco áreas de

riesgo significativo que deberían recibir atención especial durante la auditoría. Justifica tu evaluación utilizando los conceptos de riesgo inherente y riesgo de control.

2. Diseña una estrategia para evaluar el control interno de Constructora Los Andes, considerando que es el primer año de auditoría y que la empresa ha experimentado cambios significativos. ¿Qué componentes del control interno deberías enfatizar según el marco COSO?
3. En el contexto del reconocimiento de ingresos por contratos de construcción a largo plazo:
 - a) Explica qué técnicas de muestreo aplicarías para seleccionar contratos a revisar.
 - b) Detalla qué tipo de evidencia de auditoría buscarías obtener para validar que el reconocimiento de ingresos cumple con las NIIF.
4. Considerando las operaciones transnacionales de la empresa y su rápido crecimiento, ¿qué procedimientos de auditoría específicos implementarías para identificar posibles indicadores de fraude? Relaciona tu respuesta con los conceptos del «triángulo del fraude» y la auditoría forense.
5. Prepara un esquema de comunicación de hallazgos ante potenciales situaciones problemáticas encontradas durante la auditoría, incluyendo:
 - a) Un enfoque para comunicar deficiencias significativas en el control interno.
 - b) Una estrategia para discutir ajustes materiales propuestos que la gerencia podría resistirse a aceptar.

Capítulo 3

COMPETENCIAS DIGITALES BÁSICAS

Mercy Karina Moreira Cañarte¹

Argenis Gabriel Rodriguez Bravo¹

Gladys Mabel del Pino Yépez¹

Miguel Angel Jaime Baque¹

¹Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

Autoevaluación Diagnóstica: ¿Qué sabes sobre las herramientas ofimáticas para la contabilidad?

Autoevaluación Diagnóstica

Instrucciones: Responde las siguientes preguntas de manera honesta. No es necesario que investigues las respuestas; el objetivo es identificar tu nivel de conocimiento inicial. Responde las siguientes preguntas de forma breve:

1. ¿Qué herramientas de ofimática son esenciales para los contadores en la actualidad?
2. ¿Cómo se puede utilizar Excel para el análisis de datos contables?
3. ¿Qué ventajas ofrece el uso de software de gestión contable?
4. ¿Cómo pueden las presentaciones mejorar la comunicación de la información contable?
5. ¿Qué herramientas de ofimática facilitan el trabajo colaborativo en contabilidad?

3.1. Ofimática avanzada para profesionales contables

La ofimática avanzada se ha convertido en un elemento indispensable para los profesionales contables en un entorno laboral que evoluciona rápidamente hacia la digitalización y el uso intensivo de la tecnología. Esta rama de la informática incluye el uso de herramientas y software que facilitan el manejo, la organización, la administración y el análisis de datos, lo que resulta fundamental para la actividad contable y financiera (Jaramillo Ospina et al., 2019).

La competencia en ofimática avanzada no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también potencia la capacidad de análisis y la toma de decisiones informadas dentro de las organizaciones. Una de las herramientas más utilizadas es Microsoft Excel, que ofrece funcionalidades que van más allá de simples cálculos. Excel permite la elaboración de informes financieros complejos, la creación de tablas dinámicas para la organización de datos, así como la utilización de fórmulas avanzadas para proyecciones y análisis.

La automatización de tareas repetitivas mediante macros y el uso de complementos específicos para contabilidad y finanzas son funciones que permiten a los contadores maximizar su producti-

vidad y minimizar errores, lo que resulta en informes más precisos y representativos (Jaramillo Ospina et al., 2019). Otra herramienta importante en el ámbito de la ofimática es el uso de software de gestión contable, que integra múltiples funcionalidades destinadas a la administración de recursos financieros y contables.

Estas plataformas permiten llevar a cabo tareas de manera más eficiente, como la gestión de cuentas por cobrar y pagar, la elaboración de nóminas y el seguimiento de presupuestos. Además, dichos sistemas suelen ofrecer módulos que facilitan el cumplimiento normativo y la generación de informes requeridos por entidades regulatorias (Alegre Brítez, 2023).

El uso de presentaciones también juega un papel importante en la comunicación de información contable. Programas como Microsoft PowerPoint permiten a los profesionales contables presentar datos de manera clara y atractiva, facilitando la comprensión de información financiera para diferentes audiencias, incluidos inversores, gerentes y otros *stakeholders*.

La capacidad de sintetizar información y emplear gráficos visuales para ilustrar el desempeño financiero es una habilidad invaluable en la práctica contable moderna (Jiménez Jiménez & León Alberca, 2024). En el contexto actual, donde el teletrabajo y la colaboración en línea son cada vez más comunes, el uso de herramientas de ofimática que permiten el trabajo conjunto se ha vuelto fundamental. Programas como *Google Sheets* y *Microsoft Teams* permiten a los contadores trabajar en proyectos compartidos y en tiempo real, lo que mejora la eficiencia y fomenta la colaboración entre equipos dispersos geográficamente (Sánchez Henríquez & Yáñez Vidal, 2021).

La interoperabilidad de estos sistemas con otras aplicaciones de contabilidad y gestión es fundamental para garantizar la integridad y la coherencia de la información. Adicionalmente, la incorporación de habilidades blandas se torna esencial en el ejercicio profesional contable. Las competencias en comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas, junto con el dominio de herramientas ofimáticas, pueden potenciar significativamente el desempeño del profesional contable (Jiménez Jiménez & León Alberca, 2024).

La capacidad de presentar datos de manera efectiva y comunicarse con claridad con colegas y clientes es vital para garantizar que la información contable sea utilizada de manera efectiva en la toma de decisiones. La formación continua en ofimática avanzada es una necesidad para los profesionales contables. La actualización constante de habilidades en el uso de nuevas herramientas y tecnologías es fundamental para mantenerse competitivo en el mercado laboral (Razo Ascazubi et al., 2019). Los programas de capacitación y certificaciones en el uso de software contable y

de ofimática no solo benefician a los individuos, sino que también contribuyen a la mejora del desempeño organizacional en su conjunto.

3.2. Sistemas de gestión empresarial (ERP)

Los sistemas de gestión empresarial, comúnmente conocidos como ERP (*Enterprise Resource Planning*), se han convertido en herramientas esenciales para las organizaciones modernas que buscan optimizar sus procesos operativos y mejorar la toma de decisiones. Estos sistemas integran diversas funciones empresariales, incluyendo finanzas, recursos humanos, logística, producción y gestión de inventarios, en una única plataforma que facilita la fluidez de la información y la colaboración entre diferentes departamentos (López Lemus & De La Garza Carranza, 2019).

Los ERP permiten a las organizaciones consolidar y centralizar datos, lo que ayuda a eliminar la redundancia de la información y a mejorar la calidad y la precisión de los datos disponibles. Esto es particularmente valioso en un entorno empresarial donde la rapidez de la información puede determinar el éxito o el fracaso de una decisión. Con un sistema ERP, los gerentes pueden acceder a información en tiempo real, lo que les permite tomar decisiones informadas y estratégicas (Lara & Tamayo-Cevallos, 2023).

Una de las ventajas más significativas de los sistemas ERP es su capacidad para automatizar procesos. Esto no solo reduce la carga de trabajo administrativo, sino que también minimiza el riesgo de errores humanos. Por ejemplo, al automatizar el proceso de facturación y seguimiento de cuentas por cobrar, las empresas pueden mejorar su flujo de caja y aumentar la eficiencia general (Salazar Torres et al., 2024).

Además, la integración de procesos contribuye a una mejor visibilidad de las operaciones de la empresa, lo que facilita la gestión proactiva y la identificación de áreas de mejora. Los sistemas ERP también contribuyen a la gestión de la cadena de suministro. Un ERP permite a las organizaciones realizar un seguimiento de los niveles de inventario en tiempo real, prever la demanda y optimizar los procesos de aprovisionamiento (Espinoza Cruz et al., 2021).

Esto es especialmente crítico en industrias donde el control de inventarios y el manejo de la logística son fundamentales para garantizar la satisfacción del cliente y la eficiencia operativa. La implementación de un ERP puede llevar a una significativa reducción en costos operativos y a

una mejora en la calidad del servicio al cliente, contribuyendo directamente a la competitividad de la empresa (Bustamante-Roldán & Gómez-García, 2024).

Sin embargo, la implementación de un sistema ERP no está exenta de desafíos. La adaptación de estos sistemas a las necesidades específicas de cada organización puede ser un proceso complejo y costoso (Ore, 2020). Además, es fundamental que se realice una adecuada capacitación del personal para asegurar una transición exitosa y el máximo aprovechamiento de las capacidades del ERP.

La resistencia al cambio por parte de los empleados puede ser un obstáculo, por lo que es esencial involucrar al personal en el proceso de implementación y ofrecer formación continua (Romero Hidalgo et al., 2021). La tendencia actual es que muchas organizaciones, especialmente las pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), buscan soluciones ERP que sean flexibles y escalables, permitiendo la personalización según su tamaño y requerimientos específicos (Ramírez García et al., 2022).

Existen opciones de software en la nube que facilitan la accesibilidad y reducen costos de entrada, lo que permite a las MIPYMES acceder a tecnologías que anteriormente estaban reservadas para grandes corporaciones (Armijos De La Cruz & Palacios Meléndez, 2024). Asimismo, la evolución de las tecnologías ha permitido la integración de funcionalidades adicionales en los sistemas ERP, como análisis de datos y herramientas de inteligencia artificial, que ofrecen a los gerentes una comprensión más profunda de las tendencias operativas y el comportamiento del mercado (Valcarce Torrico, 2023). Estos avances no solo ayudan en la predicción de resultados, sino que también permiten una gestión más ágil y adaptativa en un entorno empresarial cambiante.

Los sistemas de gestión empresarial (ERP) son herramientas transformadoras que pueden incrementar considerablemente la eficiencia y la competitividad de las organizaciones. Al proporcionar una plataforma integrada para la gestión de recursos y datos, los ERP ayudan a las empresas a tomar decisiones informadas, automatizar procesos y optimizar la cadena de suministro. Con la capacitación adecuada y una estrategia de implementación bien definida, las organizaciones pueden aprovechar al máximo el potencial de estos sistemas, promoviendo así un crecimiento sostenible y una mayor agilidad en la dinámica empresarial actual.

3.3. Seguridad de la información contable

La seguridad de la información contable es un elemento crítico en la gestión de cualquier organización, dado que la información financiera es un activo valioso que, si se compromete, puede tener consecuencias significativas para la integridad, la confianza y la estabilidad de la entidad. Con la creciente digitalización de los procesos contables y la adopción de tecnologías como la nube y el Internet de las Cosas (IoT), la protección de la información contable ha cobrado una importancia fundamental (Carpio Peralta & Jaramillo Calle, 2024).

Uno de los principales retos en la seguridad de la información contable es garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos. La confidencialidad se refiere a la protección contra el acceso no autorizado, que puede originarse por amenazas internas o externas, mientras que la integridad asegura que los datos se mantengan exactos y completos durante su almacenamiento y transmisión (Uddin & Preston, 2015).

Por otro lado, la disponibilidad se refiere a que la información debe estar accesible para quienes la necesiten, en el momento adecuado, sin interrupciones indebidas. Para abordar estos desafíos, las organizaciones deben desarrollar políticas de seguridad de la información que establezcan directrices y procedimientos claros. Estas políticas deben incluir controles de acceso, autenticación e implementación de tecnologías avanzadas para la protección de la información. Por ejemplo, las soluciones de Gestión de Identidades y Accesos (IAM) son fundamentales para asegurar que solo el personal autorizado pueda acceder a información contable sensible (Campaz Ordoñez et al., 2019).

Esto no solo ayuda a mitigar el riesgo de fraudes, sino que también es un requisito cada vez más demandado por las normativas de privacidad de datos. Adicionalmente, la implementación de marcos de gestión de seguridad de la información, como ISO 27001, proporciona un enfoque estructurado para proteger la información a través de un conjunto de estándares que abordan desde el riesgo hasta la gestión de incidentes.

Estos estándares ayudan a las organizaciones a establecer, implementar, mantener y mejorar un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) eficaz (Silva, 2023; Sussy et al., 2015).

Con marcos como el *Cybersecurity Framework* (CSF), las empresas pueden evaluar sus capacidades y fortalecer sus medidas de seguridad en un entorno tecnológico en constante cambio

(Silva, 2023). La formación y concienciación del personal es otro aspecto elemental en la seguridad de la información contable. Los empleados deben estar informados acerca de las amenazas existentes —como el phishing o el malware— y entrenados en las mejores prácticas para prevenir incidentes de seguridad (Rojas Valiente et al., 2023; Vizuite Salazar et al., 2021).

Esto incluye el uso de contraseñas seguras, la identificación de correos electrónicos fraudulentos y la importancia de reportar cualquier actividad sospechosa. La cultura de seguridad dentro de una organización, donde todos los empleados se sientan responsables de proteger la información, puede ser un gran estabilizador contra incidentes peligrosos (Cárdenas-Solano et al., 2016).

Además, el uso de tecnologías de cifrado es vital para proteger los datos almacenados y en tránsito. El cifrado asegura que, incluso si los datos son interceptados, no puedan ser leídos sin la clave adecuada. La aplicación de medidas de cifrado fuertes es esencial para salvaguardar la información contable, especialmente en situaciones donde los datos deben ser compartidos con terceros, como auditores o socios comerciales (Cuesta Garzón & Quevedo Sacoto, 2024).

Por último, el monitoreo continuo y la gestión de incidentes son fundamentales para una seguridad efectiva. Las organizaciones deben establecer procesos para detectar, responder y recuperar de posibles incidentes de seguridad. Esto incluye la implementación de sistemas de Gestión de Eventos de Seguridad de la Información (SIEM), que permiten la agregación y análisis de registros de seguridad, facilitando una respuesta rápida a amenazas potenciales (Salas García-Neble, 2014).

3.4. Gestión documental y firma electrónica

La gestión documental y la firma electrónica han emergido como componentes esenciales en la transformación digital de las organizaciones modernas. La gestión documental se refiere al proceso sistemático de captar, almacenar, organizar y recuperar documentos, mientras que la firma electrónica proporciona un mecanismo seguro y legalmente reconocido para autenticar documentos digitales (Jordan et al., 2022).

Juntas, estas herramientas no solo optimizan los procesos operativos, sino que también refuerzan la seguridad, la transparencia y la eficiencia en la gestión de la información. La eficiencia en la gestión documental es vital en un entorno empresarial donde la información fluye continuamente y debe ser fácilmente accesible.

Un sistema de gestión documental eficaz permite a las organizaciones clasificar y almacenar documentos en formatos electrónicos, facilitando su recuperación rápida y sencilla cuando se necesita (Balogun et al., 2019). Esto minimiza la dependencia de documentos en papel, reduce costos asociados con el almacenamiento físico y mejora la colaboración entre los empleados al permitir el acceso remoto a información clave (Cleary et al., 2022).

Además, una gestión documental bien estructurada contribuye a asegurar el cumplimiento normativo y facilita auditorías, ya que los documentos pueden ser rastreados y verificados de manera más expedita. Las herramientas de gestión documental también pueden incluir características de automatización que simplifican flujos de trabajo, como la creación, revisión y aprobación de documentos.

Estas funcionalidades permiten a los usuarios establecer rutas de trabajo que aseguran que los documentos sean tratados de forma eficiente, reduciendo el riesgo de errores y aumentando la productividad (Orioque et al., 2024). La integración de sistemas de gestión documental con otras plataformas, como software de contabilidad o CRM, también mejora la coherencia de la información y la toma de decisiones basada en datos actualizados.

La firma electrónica es un aspecto crítico de la gestión documental moderna, ya que permite validar la autenticidad y la integridad de documentos digitales. Las firmas electrónicas son equivalentes legales a las firmas manuscritas y pueden ser utilizadas en una variedad de documentos, incluidos contratos, acuerdos y autorizaciones (Phiri & Tough, 2018).

Al emplear tecnologías de encriptación, las firmas electrónicas ofrecen un alto nivel de seguridad, mitigando riesgos asociados con el fraude y el uso no autorizado de documentos (Herdiansah, 2022). Además, la implementación de firma electrónica contribuye a la reducción del uso de papel, alineándose con compromisos de sostenibilidad en las organizaciones.

El uso de firmas electrónicas también puede acelerar los procesos operativos, ya que eliminan la necesidad de impresiones físicas y entrega manual de documentos. Esto es especialmente beneficioso en situaciones donde se requiere la aprobación o firma de múltiples partes, permitiendo a las organizaciones operar de manera más ágil en un entorno en constante cambio (Jusriadi, 2022).

La posibilidad de firmar documentos de forma remota ha demostrado ser clave en la continuidad del negocio, especialmente durante situaciones como la pandemia de COVID-19, donde el trabajo

remoto se convirtió en la norma. Sin embargo, la implementación de un sistema de gestión documental y firma electrónica no está exenta de desafíos.

Las organizaciones deben asegurarse de que sus tecnologías y procesos cumplan con las normativas locales e internacionales aplicables, lo que puede requerir una inversión significativa en capacitación y actualización de sistemas (Jordan et al., 2022). Además, la confianza en el sistema por parte de los empleados es vital; por lo tanto, es esencial proporcionar formación adecuada sobre cómo utilizar estas herramientas de manera efectiva y segura.

La elección de un sistema de gestión documental y firma electrónica debe basarse en las necesidades específicas de la organización. Existen diversas soluciones en el mercado que ofrecen diferentes capacidades, desde la gestión básica de documentos hasta sistemas más sofisticados que incorporan inteligencia artificial para la categorización y análisis de documentos (Balogun et al., 2019). Al seleccionar un sistema, es importante considerar factores como la facilidad de uso, la escalabilidad, la integrabilidad con otros sistemas existentes y el soporte al cliente (Xing, 2024).

Caso de Estudio

Modernización Digital en Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuevo Horizonte

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuevo Horizonte es una institución financiera mediana con 25 años de trayectoria en Ecuador. Cuenta con su oficina matriz en Jipijapa y 8 sucursales distribuidas en la provincia de Manabí. Actualmente atiende a más de 45,000 socios, principalmente pequeños comerciantes, agricultores y emprendedores locales.

Durante los últimos años, la cooperativa ha mantenido un sistema contable tradicional que fue desarrollado a medida hace más de una década. Este sistema ha funcionado de manera aceptable, pero presenta limitaciones significativas:

- La información financiera entre sucursales no se integra en tiempo real, lo que genera demoras de 3 a 5 días en la consolidación de datos.
- Los procesos de cierre mensual son extremadamente laboriosos, requiriendo aproximadamente 15 días laborables.
- El respaldo y archivo de documentación se realiza principalmente en formato físico, ocupando varios espacios en cada sucursal.
- Los colaboradores deben realizar manualmente muchas conciliaciones y cuadros, utili-

zando hojas de cálculo individuales.

- La seguridad de la información depende principalmente de medidas físicas (cajas fuertes, archivadores con llave) y existe limitado control de acceso a nivel digital.

El Consejo de Administración, preocupado por el rezago tecnológico, ha decidido emprender un proceso de modernización digital. Recientemente, han contratado a Elena Mendoza como nueva Directora Financiera y Contable. Elena tiene experiencia en instituciones financieras más grandes y ha liderado procesos de transformación digital.

En su evaluación inicial, Elena ha identificado las siguientes prioridades:

1. Implementar un sistema ERP financiero-contable que integre todas las operaciones de la cooperativa.
2. Mejorar las competencias digitales del equipo contable, compuesto por 15 personas (1 contador general, 3 analistas contables, 3 asistentes contables en matriz y 8 contadores en sucursales).
3. Establecer un sistema de gestión documental electrónico que reduzca la dependencia del papel.
4. Fortalecer los mecanismos de seguridad de la información financiera y contable.
5. Implementar la firma electrónica para documentos oficiales y transacciones.

El perfil del equipo contable es heterogéneo:

- El 60 % tiene más de 10 años en la cooperativa y ha mostrado cierta resistencia a cambios tecnológicos previos.
- El 30 % tiene entre 3 y 8 años de experiencia y muestra apertura a la modernización, aunque con habilidades digitales limitadas.
- El 10 % son profesionales recién incorporados con mayores competencias digitales pero menor experiencia en el sector cooperativo.

La institución cuenta con un presupuesto limitado de \$120,000 para este proceso de modernización y debe ejecutarse en un plazo de 12 meses, garantizando la continuidad operativa.

Elena te ha contratado como consultor especializado para diseñar y acompañar este proceso de transformación digital, con énfasis en el desarrollo de competencias digitales básicas del equipo contable.

Preguntas de Análisis

1. Tomando en cuenta las necesidades de la Cooperativa Nuevo Horizonte y el perfil de su equipo contable, ¿qué competencias específicas en ofimática avanzada deberían priorizarse en el plan de capacitación? Diseña un plan de formación progresivo que incluya contenidos, metodología y mecanismos de evaluación.
2. Considerando el tamaño de la cooperativa, su presupuesto y necesidades, ¿qué tipo de sistema ERP recomendarías implementar? Explica las características clave que debería tener y propone una estrategia para su selección e implementación que minimice resistencias y riesgos.
3. Desarrolla una propuesta concisa para mejorar la seguridad de la información contable en la cooperativa, considerando tanto aspectos tecnológicos como procedimentales y formativos.
4. Basándote en la situación actual de gestión documental, diseña un plan de transición hacia un sistema digital que considere: a) Criterios para seleccionar un sistema de gestión documental adecuado b) Estrategia para digitalizar el archivo histórico c) Flujo de trabajo propuesto para la documentación contable futura d) Implementación de firma electrónica en los procesos contables
5. Desarrolla un cronograma integrado que muestre la secuencia lógica para implementar todas las mejoras propuestas en los 12 meses disponibles.

Capítulo 4

COMPETENCIAS DIGITALES AVANZADAS

Dimas Geovanny Vera-Pisco¹

Diego Sornoza-Parrales¹

Maria Mercedes Baño Hifong²

Patricia Maria Salazar Torres²

¹Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

²Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.

Autoevaluación Diagnóstica: ¿Qué sabes sobre análisis de datos y Business Intelligence en contabilidad?

Autoevaluación Diagnóstica

Instrucciones: Responde las siguientes preguntas de manera honesta. No es necesario que investigues las respuestas; el objetivo es identificar tu nivel de conocimiento inicial. Responde las siguientes preguntas de forma breve:

1. ¿Cómo se puede utilizar el análisis de datos para mejorar la toma de decisiones en contabilidad?
2. ¿Qué es Business Intelligence y cómo se aplica en la contabilidad?
3. ¿Qué herramientas de análisis de datos son relevantes para los contadores?
4. ¿Cómo puede el análisis de datos ayudar a los contadores a identificar tendencias y patrones en la información financiera?
5. ¿Cómo se puede utilizar el análisis de datos para predecir resultados financieros futuros?

4.1. Análisis de datos y *Business Intelligence*

El análisis de datos y *Business Intelligence* (BI) son pilares fundamentales para la toma de decisiones estratégicas en las organizaciones modernas. En un mundo cada vez más impulsado por datos, la capacidad de recopilar, procesar y analizar información se ha convertido en una ventaja competitiva indispensable para las empresas que buscan adaptarse y prosperar en un entorno de mercado dinámico (González García et al., 2023).

Business Intelligence se refiere a las tecnologías y herramientas que transforman los datos brutos en información significativa y útil para la toma de decisiones. Este proceso implica varias etapas, incluyendo la recolección de datos, su almacenamiento en bases de datos, el análisis mediante herramientas de BI, y la visualización de resultados mediante gráficos y *dashboards* que facilitan la interpretación de la información (Matas Terrón et al., 2020).

Al integrar diferentes fuentes de datos, las organizaciones pueden obtener una visión más completa y obtener *insights* que de otro modo podrían pasar desapercibidos. El análisis de datos, por su parte, abarca una serie de técnicas y métodos utilizados para examinar los datos con el fin de extraer patrones, tendencias y correlaciones.

Herramientas como la minería de datos y el análisis multivariante son utilizadas para destilar información y proporcionar predicciones basadas en modelos analíticos (Quijije Quiroz & Maldonado Zuñiga, 2023). Estos métodos permiten a las empresas no solo entender su rendimiento operativo actual, sino también anticipar comportamientos futuros y responder proactivamente a las necesidades del mercado.

La implementación de BI y análisis de datos eficaz permite a las organizaciones optimizar sus operaciones, identificar oportunidades de mercado y mejorar la relación con sus clientes. Por ejemplo, el análisis de datos puede ayudar a identificar segmentos de clientes con características similares, lo que permite a las empresas personalizar sus productos y servicios de manera más efectiva y precisa.

En el contexto de las empresas exportadoras de castañas en Perú, se ha demostrado que una relación positiva entre BI y el análisis estratégico puede llevar a la mejora del rendimiento y la competitividad en el mercado (González García et al., 2023). Además, al integrar herramientas de análisis predictivo, las empresas pueden basar sus decisiones en pronósticos fundamentados, minimizando la incertidumbre inherente a las decisiones empresariales. Esto se convierte en un factor vital en el desarrollo de estrategias a largo plazo. Por ejemplo, los modelos predictivos pueden ayudar a las organizaciones a prever tendencias de ventas, conflictos en la cadena de suministro o incluso cambios en la regulación del mercado, permitiendo una adaptación más rápida y efectiva (Matas Terrón et al., 2020).

A pesar de los beneficios, la implementación de sistemas de BI y análisis de datos enfrenta obstáculos importantes. Uno de los principales obstáculos es la calidad y la accesibilidad de los datos. Las organizaciones necesitan asegurarse de que sus datos sean precisos, completos y actualizados para obtener resultados confiables. Esto incluye tener estrategias efectivas para la limpieza y la normalización de datos, así como garantizar que se sigan las mejores prácticas de seguridad de la información (Quijije Quiroz & Maldonado Zuñiga, 2023).

Otra consideración importante es la capacitación del personal. La efectividad del BI no solo depende de la tecnología utilizada, sino también de la habilidad de los empleados para interpretar

y utilizar la información de manera efectiva. Invertir en formación y desarrollo profesional para el uso de herramientas analíticas y de visualización es esencial para maximizar el retorno de inversión en iniciativas de BI (Matas Terrón et al., 2020).

4.2. Automatización de procesos contables (RPA)

La Automatización de Procesos Contables mediante *Robotic Process Automation* (RPA) se ha convertido en un enfoque innovador que transforma la forma en que las organizaciones manejan tareas repetitivas y basadas en reglas en sus procesos contables. RPA utiliza software, conocido como «bots», que imita las acciones humanas para interactuar con aplicaciones y sistemas informáticos, permitiendo la ejecución de tareas de manera más rápida y precisa (Siderska, 2020). Esta tecnología ofrece numerosas ventajas en el ámbito contable, desde la mejora de la eficiencia hasta la mitigación de errores humanos.

Uno de los principales beneficios de implementar RPA en contabilidad es la optimización del tiempo en la ejecución de tareas repetitivas y tediosas. Por ejemplo, actividades como la entrada de datos, la reconciliación de cuentas y la generación de informes se pueden automatizar, liberando a los contadores para que se concentren en actividades más estratégicas (Wewerka et al., 2020).

Esto no solo aumenta la eficiencia, sino que también reduce los costos operativos, ya que se requieren menos recursos humanos para realizar las mismas tareas. Además, la RPA mejora la precisión y la consistencia. Dado que los *bots* están programados para seguir instrucciones específicas y realizar tareas de manera uniforme, el riesgo de errores humanos se reduce significativamente (Gao & Kuang, 2023).

Esto es especialmente crítico en la contabilidad, donde los errores pueden tener consecuencias graves en los informes financieros y en el cumplimiento normativo. La capacidad de los *bots* para operar en un entorno 24/7 permite a las organizaciones aumentar su capacidad de producción sin la necesidad de aumentar la plantilla, resultando en una mayor flexibilidad y rapidez en la toma de decisiones.

La aplicación de RPA en contabilidad es diversa y abarca varias áreas. Entre las aplicaciones más comunes se encuentran:

1. *Manejo de cuentas por pagar y cobrar:* Los *bots* pueden automatizar la captura de facturas, la verificación de datos y el procesamiento de pagos, lo que permite una gestión más eficiente del flujo de caja (Agostinelli et al., 2021).

2. *Cierre financiero:* Automatizar la recopilación y verificación de datos necesarios para el cierre mensual o anual puede reducir considerablemente el tiempo requerido para estas tareas críticas y mejorar la exactitud de los informes (Yao, 2024).

3. *Auditoría interna:* RPA puede facilitar la realización de auditorías internas al permitir la supervisión y el análisis de transacciones en tiempo real, ayudando a mantener un control más estricto sobre las operaciones contables y a prevenir fraudes (Patil et al., 2019).

4. *Generación de informes:* Los *bots* son capaces de compilar datos de diversas fuentes y generar informes financieros automáticamente, lo que reduce el tiempo dedicado a este proceso y proporciona a los gerentes información actualizada para la toma de decisiones (Gnatiuk et al., 2023).

A pesar de sus numerosas ventajas, la implementación de RPA también presenta desafíos. Uno de los más significativos es la necesidad de una planificación cuidadosa y una adecuada selección de procesos susceptibles de automatización. Es fundamental identificar qué tareas son realmente apropiadas para RPA; no todas las actividades repetitivas son idóneas para ser automatizadas y una elección inadecuada puede resultar en ineficiencias adicionales (Agostinelli et al., 2021; Siderska, 2020).

Asimismo, es fundamental asegurar que el personal esté capacitado para interactuar con la nueva tecnología y comprender sus implicaciones. Una falta de aceptación por parte de los empleados puede obstaculizar el éxito de la implementación. Por lo tanto, invertir en formación y crear un ambiente que fomente la adaptación a estas nuevas herramientas es esencial (Leshob et al., 2018).

El futuro de RPA en contabilidad es prometedor, especialmente con la creciente integración de inteligencia artificial y aprendizaje automático. Estas tecnologías avanzadas permitirán a los *bots* no solo ejecutar tareas predefinidas, sino también aprender de sus interacciones y mejorar a lo largo del tiempo, ofreciendo soluciones más inteligentes y adaptativas para los procesos contables (Kirchmer & Franz, 2019). Esto podría traducirse en la capacidad de manejar tareas más complejas que van más allá de la simple automatización de procesos, llevando la eficiencia operativa a un nuevo nivel.

4.3. Blockchain y su aplicación en contabilidad y auditoría

La tecnología blockchain ha emergido como una herramienta poderosa que está revolucionando la forma en que se manejan y auditan las finanzas dentro de las organizaciones. Su capacidad para proporcionar un registro seguro, inmutable y transparente de las transacciones ofrece numerosas aplicaciones en contabilidad y auditoría que pueden mejorar la precisión, la confianza y la eficiencia en estos procesos (Machaca Mamani et al., 2023).

Blockchain es una tecnología de registro distribuido que permite la creación de un libro mayor digital accesible y auditado por múltiples partes. Cada bloque en la cadena contiene un conjunto de transacciones que son verificadas y validadas por una red de nodos, lo que facilita la autenticación de cada transacción antes de ser añadida de forma permanente a la cadena. Esta inmutabilidad significa que una vez que se registra una transacción, no puede ser alterada ni eliminada, lo que es esencial para mantener la integridad de la información contable (Morales-Antamba et al., 2022).

Las aplicaciones de blockchain en contabilidad son variadas y prometedoras:

1. *Registro de transacciones:* Utilizar blockchain para registrar transacciones contables permite a las empresas tener un registro de gran calidad y que es fácilmente accesible en tiempo real por las partes interesadas. Esto no solo mejora la eficiencia en el procesamiento, sino que también reduce la posibilidad de errores y fraudes al proporcionar una visibilidad total sobre el flujo de información financiera (Machaca Mamani et al., 2023).

2. *Smart contracts:* Los contratos inteligentes (*smart contracts*) son programas autónomos que se ejecutan cuando se cumplen ciertas condiciones predefinidas. En contabilidad, estos pueden automatizar transacciones y procesos, como el pago automático de facturas una vez que se entrega un producto o servicio, eliminando intermediarios y minimizando el riesgo de conflictos (Cedeño-Intriago & Bernal-Barzallo, 2023).

3. *Auditoría en tiempo real:* Blockchain puede transformar la auditoría al permitir un acceso instantáneo y seguro a la información financiera. Los auditores pueden verificar el cumplimiento y la integridad de los registros en tiempo real, lo que puede reducir la duración de las auditorías y facilitar la detección de irregularidades o fraudes (Machaca Mamani et al., 2023).

4. *Trazabilidad y cumplimiento regulatorio:* La capacidad de rastrear cada transacción en

blockchain facilita a las organizaciones demostrar su cumplimiento con regulaciones y normativas. Las auditorías pueden ser más eficientes, ya que los auditores pueden acceder a registros verificables y transparentes en lugar de depender únicamente de la documentación proporcionada por la empresa (Machaca Mamani et al., 2023).

La implementación de blockchain en contabilidad y auditoría presenta ciertos desafíos. Uno de los principales es la falta de estándares y normativas claras sobre cómo se debe integrar esta tecnología en los sistemas contables existentes. Además, la capacitación del personal es esencial para asegurar que tanto contadores como auditores comprendan cómo operar dentro de un marco basado en blockchain (Corredor Higuera & Díaz Guzmán, 2018).

La interoperabilidad con sistemas *legacy* y otros software contables es otro aspecto a considerar. Las organizaciones deberán evaluar cómo se puede integrar blockchain con sus actuales infraestructuras socio-técnicas para maximizar el retorno de la inversión en esta tecnología emergente (Machaca Mamani et al., 2023).

La tecnología blockchain tiene el potencial de transformar radicalmente el ámbito de la contabilidad y auditoría, proporcionando soluciones más seguras, transparentes y eficientes. A medida que la adopción de esta tecnología continúa creciendo y madurando, es probable que veamos más innovaciones y mejores prácticas que mejoren aún más la confianza y la precisión en los registros financieros. Si bien los desafíos existen, las oportunidades que ofrece blockchain son significativas y merecen ser consideradas por los profesionales en el campo de las finanzas (Remolina-Medina, 2023).

4.4. Inteligencia artificial en la profesión contable

La inteligencia artificial (IA) está transformando notablemente la profesión contable, permitiendo a las organizaciones optimizar sus procesos, mejorar la precisión en la toma de decisiones y liberar a los profesionales contables de tareas repetitivas y manuales. A través de la implementación de algoritmos avanzados y sistemas de aprendizaje automático, la IA está redefiniendo las capacidades en la contabilidad y la auditoría, ofreciendo nuevas herramientas que enriquecen la función contable tradicional (Spring et al., 2022).

1. *Automatización de Tareas Repetitivas*: La IA permite la automatización de tareas rutinarias como la entrada de datos, la reconciliación de cuentas y la generación de informes financieros.

Robotic Process Automation (RPA), en combinación con inteligencia artificial, proporciona un enfoque para realizar estas tareas de manera eficiente, reduciendo significativamente el tiempo y el esfuerzo requeridos (Siderska, 2020).

2. *Análisis Predictivo*: La capacidad de la IA para analizar grandes volúmenes de datos y prever tendencias es particularmente valiosa en la contabilidad. Mediante el uso de modelos de aprendizaje automático, los contadores pueden anticipar resultados financieros futuros, detectar anomalías y optimizar la planificación financiera. Por ejemplo, las técnicas de *Machine Learning* pueden ser utilizadas para realizar auditorías más precisas y probar la veracidad de los registros contables (Chen et al., 2022).

3. *Fraude y Cumplimiento Normativo*: La IA se puede utilizar para desarrollar sistemas de detección de fraudes que analizan patrones de comportamiento y transacciones en busca de irregularidades. Estas herramientas mejoran la capacidad de las organizaciones para cumplir con normativas y regulaciones, al tiempo que fortalecen la integridad de los procesos contables. Los algoritmos de IA permiten identificar comportamientos sospechosos que podrían sugerir actividades fraudulentas, facilitando la intervención oportuna (Canhoto, 2021; Masrom et al., 2023).

4. *Mejora en la Toma de Decisiones*: La inteligencia artificial proporciona a los contadores información relevante y actualizada para tomar decisiones informadas. Al analizar datos históricos y métricas de rendimiento, los sistemas de IA pueden generar recomendaciones sobre prácticas contables, inversión y gestión de recursos, contribuyendo a una estrategia empresarial más sólida (Dalvi et al., 2024; Romeo et al., 2022).

A pesar de los beneficios que ofrece, la adopción de inteligencia artificial en la contabilidad aún debe superar ciertas barreras de implementación. La resistencia al cambio por parte de los profesionales contables, la falta de habilidades tecnológicas adecuadas y las preocupaciones sobre la integridad y la privacidad de los datos son algunos de los obstáculos que las organizaciones deben enfrentar al implementar estas tecnologías (Koç et al., 2022; Nassis et al., 2023). Además, es esencial garantizar que los sistemas de IA sean transparentes y puedan explicar sus decisiones, especialmente en un entorno donde la confianza es primordial, como en las finanzas (Zhao et al., 2019).

Se espera que la inteligencia artificial continúe evolucionando y desempeñe un papel aún más importante en la profesión contable a medida que las tecnologías avanzan. Con el desarrollo

de algoritmos más sofisticados y el aumento de la capacidad de procesamiento de datos, es probable que se integren nuevas formas de inteligencia cognitiva que podrían cambiar aún más la función contable. Esto podría incluir desde análisis de sentimiento en informes financieros hasta la evaluación de riesgos dinámica en tiempo real (Grosman & Reigeluth, 2019; Hural, 2023).

Caso de Estudio

Transformación Digital en Auditores & Consultores Asociados

Auditores & Consultores Asociados (ACA) es una firma mediana de contabilidad y auditoría con sede en Quito y oficinas en Guayaquil y Cuenca. Fundada hace 18 años, la firma ha construido una sólida reputación sirviendo principalmente a empresas medianas del sector comercial, manufacturero y de servicios.

Con un equipo de 45 profesionales (8 socios, 12 gerentes, 15 seniors y 10 asistentes), ACA ha mantenido un crecimiento constante. Sin embargo, en los últimos dos años, su participación en el mercado se ha estancado frente a la creciente competencia de firmas que han adoptado tecnologías avanzadas.

Carlos Montero, socio director, ha identificado varios desafíos críticos:

1. Los principales clientes están solicitando servicios más sofisticados, incluyendo análisis de datos avanzados y auditorías más eficientes.
2. El proceso actual de auditoría es altamente manual, requiriendo que el personal pase aproximadamente 70 % del tiempo recopilando y procesando datos.
3. Los márgenes de rentabilidad están disminuyendo debido a la presión de precios del mercado.
4. La firma está perdiendo talento joven hacia competidores que ofrecen experiencia con tecnologías emergentes.
5. Algunos clientes han comenzado a utilizar blockchain y sistemas basados en IA, creando dificultades para el equipo de auditoría tradicional.

En respuesta a estos desafíos, la junta de socios ha decidido invertir \$250,000 en una iniciativa de transformación digital durante los próximos 18 meses. Han contratado a Mariana Suárez como Directora de Transformación Digital. Mariana tiene experiencia

implementando soluciones digitales avanzadas en firmas de servicios profesionales y ahora debe desarrollar una estrategia integral.

La firma ya cuenta con infraestructura básica (ERP financiero, sistema de gestión de clientes, paquetes de software de auditoría tradicional) pero carece de competencias digitales avanzadas. Una encuesta interna reveló que:

- Solo 15 % del personal tiene conocimientos básicos en análisis de datos
- Menos del 5 % ha trabajado con automatización de procesos (RPA)
- Nadie en la firma tiene experiencia práctica con blockchain
- Algunos gerentes jóvenes han experimentado con herramientas de IA, pero de manera informal

Mariana te ha incorporado como consultor especializado para ayudar a desarrollar un plan que permita a ACA implementar competencias digitales avanzadas que transformen sus servicios y mejoren su posición competitiva.

Preguntas de Análisis

1. Diseña una estrategia para implementar capacidades de análisis de datos y Business Intelligence en la firma. ¿Qué herramientas recomendarías y cómo se integrarían en los servicios actuales de auditoría y consultoría?
2. Identifica tres procesos específicos dentro de la práctica de auditoría que serían candidatos ideales para la automatización mediante RPA. Explica los beneficios esperados y cómo medir su impacto.
3. Propón un plan para desarrollar un servicio de consultoría especializado en blockchain para clientes interesados en esta tecnología. ¿Qué conocimientos necesitaría adquirir el equipo y cómo podría estructurarse este nuevo servicio?
4. Considerando las aplicaciones actuales de inteligencia artificial en contabilidad y auditoría, desarrolla una propuesta para incorporar soluciones de IA que generen valor diferencial para los clientes de ACA.

5. Diseña un plan de desarrollo de competencias digitales avanzadas para el personal de la firma, considerando los diferentes niveles de experiencia y roles. ¿Qué estrategias de reclutamiento y retención de talento recomendarías implementar?

Capítulo 5

HABILIDADES BLANDAS FUNDAMENTALES

Justin Magdalena Equez Morales¹

Sandra Patricia Toala Bozada¹

Adela del Jesús Lucio Pillasagua¹

Aron David Cañarte Baque¹

¹Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

Autoevaluación Diagnóstica: ¿Qué sabes sobre las habilidades blandas en la profesión contable?

Autoevaluación Diagnóstica

Instrucciones: Responde las siguientes preguntas de manera honesta. No es necesario que investigues las respuestas; el objetivo es identificar tu nivel de conocimiento inicial. Responde las siguientes preguntas de forma breve:

1. ¿Por qué son importantes las habilidades blandas para los contadores en la actualidad?
2. ¿Cómo puede la comunicación efectiva ayudar a los contadores a interactuar con sus clientes y colegas?
3. ¿Qué estrategias de trabajo en equipo son importantes para los contadores que trabajan en proyectos colaborativos?
4. ¿Cómo pueden los contadores gestionar su tiempo de manera efectiva para cumplir con las responsabilidades y plazos?
5. ¿Por qué es importante la ética profesional en la toma de decisiones contables?

5.1. Comunicación efectiva para profesionales contables

La comunicación efectiva es una competencia clave que los profesionales contables deben dominar para desempeñarse en un entorno empresarial dinámico y en constante evolución. Esta habilidad no solo contribuye a la claridad en la transmisión de información financiera, sino que también juega un papel sumamente importante en la toma de decisiones estratégicas dentro de las organizaciones (González Jiménez & Rodríguez García, 2023).

La contabilidad, al ser una disciplina que implica el análisis, la interpretación y la presentación de datos financieros, requiere que los contadores puedan comunicar sus hallazgos de manera comprensible y persuasiva a diferentes grupos de interés. Estos pueden incluir directivos, accionistas,

clientes y, en algunos casos, el público en general (Ayala Bolaños, 2016).

Existen múltiples razones que justifican la importancia de la comunicación en la contabilidad. En primer lugar, la habilidad de articular informes financieros y análisis de desempeño de manera clara y concisa es esencial para facilitar la comprensión y permitir que los interesados respondan adecuadamente (Vásquez Díaz & Querevalú Morante, 2023). Segundo, la capacidad de comunicar se extiende más allá del ámbito financiero e incluye la negociación efectiva con proveedores y clientes, así como la colaboración con colegas en diversas áreas funcionales (Vallejo-Peralta et al., 2024).

De esta forma, la interacción fluida entre departamentos puede ayudar a impulsar la eficiencia organizativa y a fomentar un ambiente de trabajo positivo. El uso de herramientas de comunicación moderna, como software de presentación y hojas de cálculo avanzadas, también es fundamental. Esto subraya la necesidad de que los contadores sean competentes no solo en sus conocimientos técnicos, sino también en el uso de tecnología para optimizar su comunicación efectiva.

El desarrollo de habilidades de comunicación puede, además, ser facilitado a través de experiencias prácticas y formativas. Según estudios, los métodos de enseñanza que promueven el «aprender haciendo» han demostrado ser altamente efectivos para el desarrollo de competencias profesionales (Vásquez Díaz & Querevalú Morante, 2023). La participación en simulaciones de negocios y en ejercicios de presentación puede preparar a los estudiantes y profesionales para situaciones del mundo real donde se requiere una comunicación efectiva (Biedma López et al., 2011).

En un contexto profesional donde la transparencia y la ética son valoradas, la capacidad de comunicar exige también un compromiso con la claridad y la veracidad de la información proporcionada. Esto se vuelve aún más relevante en tiempos de crisis, donde la calidad de la comunicación puede influir directamente en la confianza del consumidor y la reputación de la organización (González Montoya et al., 2022).

De este modo, una comunicación efectiva no solo se traduce en el intercambio de información, sino que se convierte en una estrategia fundamental para la gestión de la reputación y la sostenibilidad a largo plazo de cualquier entidad. Finalmente, es importante señalar que el desarrollo de la competencia comunicativa debe ser un proceso continuo, donde los profesionales se comprometan a la formación permanente y a la evaluación de su desempeño comunicativo en el ámbito contable (González Jiménez & Rodríguez García, 2023).

La retroalimentación, tanto de colegas como de clientes, es esencial para identificar áreas de mejora y para adaptar las estrategias de comunicación a las necesidades cambiantes del entorno empresarial. En un mundo laboral altamente competitivo y en constante cambio, la capacidad de comunicarse de manera efectiva puede diferenciar a un profesional contable del resto, convirtiéndolo en un recurso valioso para cualquier organización.

5.2. Trabajo en equipo y colaboración interdisciplinar

El trabajo en equipo y la colaboración interdisciplinar se han convertido en competencias indispensables en el ámbito de la contabilidad y la auditoría. En un entorno profesional marcado por la complejidad de los problemas y la necesidad de respuestas rápidas y creativas, los profesionales contables deben interactuar eficazmente con colegas de diferentes disciplinas, desde el derecho hasta las tecnologías de la información (Ribas et al., 2022).

Esta habilidad no solo fomenta un ambiente laboral más cohesivo, sino que también potencia la creatividad y mejora la solución de problemas al integrar diversas perspectivas y experiencias. La capacidad de trabajar en equipo se sustenta en habilidades interpersonales, como la comunicación clara, la empatía, la adaptabilidad y la resolución de conflictos.

Estas habilidades permiten que los contadores colaboren eficazmente con otros departamentos, como el de finanzas, legal y recursos humanos, asegurando que la información sea precisa, relevante y utilizada de manera eficiente en la toma de decisiones (Mantilla-Falcón et al., 2023). La literatura destaca que un enfoque colaborativo facilita la implementación de cambios necesarios en las políticas organizativas y mejora la comprensión de las implicaciones de las decisiones financieras y contables (González Jiménez & Rodríguez García, 2023).

Investigaciones recientes indican que las organizaciones que enfatizan el trabajo en equipo no solo mejoran su productividad, sino también la satisfacción laboral de sus empleados. Esto se debe a que la colaboración fomenta un sentido de pertenencia y aprecio entre los profesionales, aumentando su compromiso hacia los objetivos organizacionales (Guillen Pinargote et al., 2023).

La implementación de estructuras de trabajo que promueven la colaboración, como grupos interdisciplinarios, ha demostrado ser eficaz en la resolución de problemas complejos que afectan la salud financiera de las empresas. En la educación contable, es crítico que se fomenten métodos de enseñanza que integren actividades de equipo y proyectos colaborativos. Esta formación práctica

permite a los estudiantes experimentar en un entorno controlado cómo se desarrolla el trabajo en equipo, brindándoles las herramientas necesarias para enfrentar un campo laboral que valora la colaboración (Roncancio García et al., 2017).

Tal como se argumenta en estudios sobre la educación superior, el aprendizaje activo y la interacción directa entre los estudiantes son fundamentales para desarrollar competencias necesarias en el mercado laboral (Gómez Méndez & Janampa Acuña, 2020). Además, la integración de la tecnología en el ámbito contable ha facilitado la colaboración interdisciplinar. Herramientas digitales como software de gestión de proyectos y plataformas de comunicación permiten que los profesionales trabajen juntos de manera más eficaz, independientemente de su ubicación física (García Bacuilima et al., 2023).

Este avance tecnológico mejora la productividad y permite un flujo de información eficiente, fortaleciendo el proceso de toma de decisiones. Sin embargo, el reto más significativo consiste en cultivar un espíritu de colaboración en un entorno que tradicionalmente ha fomentado la competitividad. Las organizaciones deben adoptar una cultura que valore y recompense la colaboración, asegurando que todos los empleados, incluidos los contadores, se sientan motivados a compartir conocimientos y experiencias (Kwan Chung & Alegre Brítez, 2022).

Esto requiere un liderazgo comprometido que promueva estos valores y gestione dinámicas de grupo para que cada miembro del equipo se sienta valorizado y reconocido por su aporte. Por último, la colaboración interdisciplinar no solo mejora la calidad y la precisión del trabajo contable, sino que también abre nuevas oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional para los contadores.

La exposición a diferentes áreas de conocimiento y a diversas formas de trabajo aumenta la adaptabilidad y la innovación, competencias cada vez más valoradas en un mercado laboral que cambia rápidamente (González Díaz & Alfaro Castillo, 2015). La inversión en el desarrollo de habilidades de trabajo en equipo y colaboración interdisciplinar es un paso esencial para preparar a los contadores para enfrentar los retos del siglo XXI.

5.3. Gestión del tiempo y productividad

La gestión del tiempo y la productividad son competencias críticas que deben ser dominadas por los profesionales contables en un entorno laboral caracterizado por plazos exigentes y la

necesidad de mantener estándares de calidad elevados. Estas habilidades permiten a los contadores cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y contribuyen al éxito a largo plazo de las organizaciones en las que trabajan.

La capacidad de organizar y priorizar tareas es fundamental para manejar la carga de trabajo y minimizar el estrés asociado a períodos de alta demanda, como la temporada de impuestos o la auditoría anual (González Morga et al., 2018). Una gestión efectiva del tiempo implica planificación, establecimiento de prioridades y la adopción de prácticas que faciliten la productividad continua. Herramientas de software, como aplicaciones de gestión de proyectos y herramientas de seguimiento del tiempo, pueden ser útiles en este sentido.

Estas herramientas permiten a los profesionales definir cronogramas claros y objetivos alcanzables, además de ayudar a identificar cuellos de botella en los procesos de trabajo (Duche Pérez et al., 2023). La implementación de técnicas como la matriz de Eisenhower, que clasifica las tareas en función de su urgencia e importancia, se ha mostrado eficaz para optimizar la gestión del tiempo (Betancur Chicué & García-Valcárcel Muñoz-Repiso, 2022).

En el contexto educativo, es esencial que los estudiantes de contabilidad reciban formación en habilidades de gestión del tiempo y productividad. Metodologías activas de enseñanza, como el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP), han demostrado ser efectivas para equipar a los estudiantes con estas competencias. Este enfoque permite a los estudiantes trabajar en tareas del mundo real, donde deben organizar su tiempo y colaborar con otros, resultando en un aprendizaje que trasciende el contexto académico (Morales Bueno, 2018; Naranjo Sagñay et al., 2024).

La experiencia adquirida en entornos colaborativos ayuda a los futuros contadores a desarrollar estrategias eficaces para la gestión del tiempo en situaciones laborales reales. El desarrollo de la productividad está íntimamente relacionado con la gestión emocional y la inteligencia emocional, ya que los contadores enfrentan estrés y presión. La capacidad de manejar este estrés y mantener un enfoque positivo resulta determinante para la eficiencia en el trabajo (Guillen Pinargote et al., 2023).

Programas de capacitación que incluyan técnicas de manejo del estrés y mindfulness pueden ser beneficiosos para fomentar un ambiente de trabajo saludable, mejorando así la productividad (Fajardo Pascagaza & Gil Bohorquez, 2019).

Adicionalmente, estudios recientes indican que la motivación intrínseca juega un papel elemental en la productividad. Los profesionales que encuentran un sentido de propósito en su trabajo

tienden a ser más productivos y están más dispuestos a adoptar prácticas efectivas de gestión del tiempo (Pin Flores et al., 2024; Requejo Fernández et al., 2024; Sornoza-Parrales et al., 2020).

Las organizaciones deben fomentar una cultura que valore y reconozca el trabajo bien hecho, lo que puede traducirse en un aumento en la motivación de los empleados (Garzón Correa, 2023; Parrales Poveda et al., 2023). Es importante que los líderes proporcionen retroalimentación constructiva y oportunidades para el desarrollo profesional continuo, mejorando tanto la moral como la productividad a medio y largo plazo (Sornoza-Parrales, 2021).

Finalmente, la productividad también puede verse influenciada por el entorno físico de trabajo. Espacios organizados y bien diseñados, que minimicen las distracciones y faciliten la concentración, son fundamentales para que los contadores realicen su trabajo de manera óptima (Chaviano Rodríguez et al., 2020). La luz natural, la ergonomía del mobiliario y las zonas de descanso son aspectos de diseño que impactan en la gestión del tiempo y en el bienestar de los empleados (Grass-Ramírez et al., 2017).

Como se evidencia en esta sección, la gestión del tiempo y la productividad son competencias que requieren atención continua y un enfoque equilibrado. A medida que los profesionales contables abordan la complejidad de sus responsabilidades, la capacidad de gestionar su tiempo de manera efectiva y ser productivos se convierte en un factor crítico no solo para su éxito personal, sino también para el éxito de las organizaciones en las que trabajan. La inversión en la formación de estas habilidades debe ser una prioridad en la educación superior y en las iniciativas de desarrollo profesional a lo largo de la carrera.

5.4. Ética profesional y toma de decisiones

La ética profesional y la toma de decisiones son pilares fundamentales en la práctica contable y de auditoría. Estos elementos son esenciales no solo para asegurar la integridad de la información financiera, sino también para mantener la confianza de los *stakeholders*, incluidos clientes, inversionistas, y la sociedad en general (Coronel Galeano et al., 2024).

En un mundo donde las acciones de las organizaciones son escrutadas de manera constante, los contadores deben actuar con un fuerte sentido ético que guíe su conducta y decisiones (Espinoza-Gamboa, 2021). La ética en el ámbito contable y de auditoría abarca una variedad de

principios y normas que obligan a los profesionales a comportarse con honestidad, transparencia y responsabilidad.

Los códigos de ética, como los establecidos por organizaciones reconocidas como el International Federation of Accountants (IFAC) y la American Institute of CPAs (AICPA), delinean expectativas claras sobre la conducta de los contadores. Estos códigos no solo estipulan comportamientos deseables, sino que también sirven como una guía en la toma de decisiones en situaciones complejas (Sornoza Parrales et al., 2023).

Uno de los mayores desafíos que los contadores enfrentan es la presión de actuar en intereses que a veces pueden entrar en conflicto con sus responsabilidades éticas. Por ejemplo, en situaciones donde se les puede solicitar manipular datos financieros para presentar una imagen más favorable de la situación económica de una compañía, un contable enfrentará una encrucijada.

En tales casos, la habilidad para tomar decisiones informadas y éticas es fundamental. La toma de decisiones, en este contexto, no solo involucra habilidades técnicas, sino también la capacidad de juzgar situaciones éticamente, teniendo en cuenta las implicaciones para todas las partes involucradas (Razo Ascazubi et al., 2019). El desarrollo de la ética profesional en la formación de futuros contadores debe ser una prioridad en los planes de estudio de las instituciones educativas.

Las universidades deben implantar programas que no solo enseñen los aspectos técnicos de la profesión contable, sino que también incluyan formación en ética y responsabilidad social (Ahoña-Tigre & Carpio-Freire, 2022). A través de estudios de caso y simulaciones, los estudiantes pueden enfrentar situaciones que les permitan discutir y reflexionar sobre las decisiones éticas que podrían tener que tomar en su futura práctica profesional.

Asimismo, la incorporación de la ética en la formación profesional y la cultura organizacional puede ser fortalecida por medio de la práctica del aprendizaje-servicio, donde los contadores en formación colaboran con organizaciones sin fines de lucro para resolver problemas reales, enfatizando así su compromiso con la ética y la responsabilidad social (Pineda-Cajilima et al., 2021).

Esta experiencia proporciona un espacio real para aplicar los principios éticos en un contexto práctico, fomentando el desarrollo de un marco ético sólido que será fundamental en su carrera. Sin embargo, es vital que la educación ética no sea solo un componente curricular, sino que sea una cultura organizacional en la cual los contables se sientan empoderados para disuadir comportamientos inmorales y reportar prácticas dudosas sin temor a represalias (Zavala Vásquez

et al., 2024). La promoción de un ambiente que valore la ética y la integridad puede fortalecer la credibilidad y la reputación de la profesión contable en su conjunto (Vera-Pisco et al., 2024).

La ética profesional y la toma de decisiones son activos indispensables para los contadores. La formación en estos aspectos no solo equipará a los futuros profesionales con las herramientas necesarias para enfrentar dilemas éticos en su práctica, sino que también contribuirá a la construcción de una sociedad más justa y transparente. Por lo tanto, es imperativo que las instituciones educativas y las organizaciones no solo aboguen por competencias técnicas, sino que integren la educación ética como un fundamento para el desarrollo integral del profesional contable.

Caso de Estudio

Desafíos de Comunicación y Trabajo en Equipo en Contadores Nacionales S.A.

Contadores Nacionales S.A. es una firma de contabilidad y auditoría con 15 años en el mercado ecuatoriano. La empresa ha crecido en los últimos años y actualmente cuenta con 45 empleados divididos en tres departamentos: Auditoría (20 profesionales), Contabilidad y Asesoría (18 profesionales) y Administración (7 personas).

Tradicionalmente, la firma ha valorado principalmente las competencias técnicas de sus profesionales, promoviendo a posiciones de liderazgo a quienes destacan por su conocimiento contable y experiencia, sin considerar necesariamente sus habilidades interpersonales.

Recientemente, Contadores Nacionales ganó un contrato importante con Empresa Agroindustrial del Pacífico, una compañía que exporta productos agrícolas procesados a mercados internacionales. Este cliente requiere servicios integrales que incluyen auditoría, consultoría tributaria internacional y asesoría en procesos contables. Para atender este contrato, se ha formado un equipo multidisciplinario de 10 profesionales de diferentes departamentos y niveles de experiencia:

- Santiago Vega (45 años): Socio de auditoría, 18 años de experiencia, técnicamente brillante pero con estilo de comunicación directo y a veces percibido como brusco.
- Daniela Mendoza (38 años): Gerente de contabilidad, 12 años de experiencia, meticulosa y orientada a detalles.
- Roberto Freire (42 años): Especialista tributario, 15 años de experiencia, trabaja habi-

tualmente de forma independiente.

- María Jiménez (29 años): Supervisora de auditoría, 6 años de experiencia, comunicativa y con buen manejo de relaciones.
- Juan López (34 años): Consultor senior, 8 años de experiencia, recién incorporado a la firma, proveniente de una competidora.
- Cinco profesionales junior (entre 24 y 28 años): con 1-4 años de experiencia.

Después de seis semanas trabajando en el proyecto, han surgido varios problemas:

1. El cliente se ha quejado de recibir información contradictoria de diferentes miembros del equipo.
2. Los plazos de entrega de los primeros informes no se han cumplido.
3. Se han detectado algunos errores en los análisis debido a falta de comunicación entre los subequipos.
4. Los profesionales junior se sienten intimidados para hacer preguntas o expresar dudas a Santiago y Roberto.
5. Daniela y Roberto han tenido desacuerdos sobre la interpretación de normativas que han retrasado el avance del trabajo.
6. Juan López intenta aportar prácticas de su anterior firma, pero el resto del equipo se muestra resistente a considerarlas.

La directora general de Contadores Nacionales, Patricia Alvarado, está preocupada por la situación y te ha contratado como consultor especializado en desarrollo de habilidades blandas para profesionales contables. Tu misión es ayudar a diagnosticar los problemas específicos y proponer soluciones concretas para mejorar la dinámica del equipo, la comunicación interna y con el cliente, y asegurar el éxito del proyecto.

Preguntas de Análisis

1. Analiza los principales problemas de comunicación que enfrenta el equipo de Contadores Nacionales. ¿Qué estrategias recomendarías para mejorar la comunicación efectiva tanto dentro del equipo como con el cliente?

2. ¿Cómo podría fomentarse un ambiente de colaboración interdisciplinaria más efectivo entre los miembros del equipo que provienen de diferentes departamentos y tienen distintos niveles de experiencia?
3. Identifica los posibles problemas de gestión del tiempo y productividad que contribuyen a los retrasos en el proyecto. Propón herramientas y técnicas específicas para abordarlos.
4. Considerando el caso de los desacuerdos entre Daniela y Roberto sobre interpretaciones normativas, ¿qué enfoque recomendarías para resolver este tipo de conflictos de manera constructiva, manteniendo la ética profesional?
5. Diseña un plan de intervención de 4 semanas para desarrollar las habilidades blandas fundamentales en este equipo, considerando que deben seguir atendiendo al cliente mientras implementan mejoras.

Capítulo 6

HABILIDADES BLANDAS AVANZADAS

Maryury Elizabeth Morejon Santistevan¹

Flor Azucena Toala Bozada¹

Monica del Pilar Quiñóñez Cercado¹

Ninive Victoria Plúa Parrales¹

¹Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

Autoevaluación Diagnóstica: ¿Qué sabes sobre liderazgo en entornos contables y financieros?

Autoevaluación Diagnóstica

Instrucciones: Responde las siguientes preguntas de manera honesta. No es necesario que investigues las respuestas; el objetivo es identificar tu nivel de conocimiento inicial. Responde las siguientes preguntas de forma breve:

1. ¿Qué características debe tener un líder en el ámbito contable?
2. ¿Cómo puede un líder motivar a su equipo para alcanzar los objetivos del área contable?
3. ¿Cómo se puede fomentar la innovación en un equipo contable?
4. ¿Qué estrategias puede utilizar un líder para gestionar los conflictos en un equipo contable?
5. ¿Por qué es importante la inteligencia emocional para un líder en el área contable?

6.1. Liderazgo en entornos contables y financieros

El liderazgo en entornos contables y financieros trasciende la mera posesión de habilidades técnicas. Esta capacidad implica guiar y motivar a un equipo hacia el cumplimiento de objetivos organizacionales, manejando tanto las relaciones interpersonales como el rendimiento colectivo. Según el estudio de Jiménez Jiménez y León Alberca (2024), las habilidades blandas, que incluyen la comunicación efectiva y la empatía, son fundamentales en el ejercicio profesional contable y deben ser cultivadas paralelamente a la formación técnica. En este marco, el liderazgo se establece como un pilar central para la gestión de equipos de trabajo en el ámbito contable, donde los desafíos no solo son técnicos, sino también humanos.

Un líder en contabilidad no solo necesita comprender los principios financieros y contables, sino también desarrollar competencias en áreas como la resolución de conflictos, capacidad de negociación y prácticas éticas. La literatura enfatiza la importancia de integrar la ética en la formación de profesionales, afirmando que esto es esencial para el desarrollo de un liderazgo

responsable y efectivo (Zeledón Ruiz & Aguilar Rojas, 2020). En un entorno donde las decisiones pueden tener un impacto financiero significativo, un líder ético puede generar confianza tanto dentro de su equipo como en la comunidad empresarial en general, un aspecto que Santos Gutiérrez (2018) destaca al señalar que la contabilidad debe ser vista como un disciplinador que promueve la confianza pública.

Adicionalmente, los profesionales contables se enfrentan a un entorno cada vez más globalizado y competitivo, donde la capacidad para liderar debe ser acompañada de la habilidad para adaptarse a los cambios. Los líderes competentes deben estar dispuestos a aprender y evolucionar junto con las demandas del mercado (Morales-Gutama & Zapata-Sánchez, 2024). Esta flexibilidad se ve fortalecida a través de la formación continua, que prepara a los contadores no solo para afrontar los cambios tecnológicos, sino también para liderar en ambientes diversos y dinámicos.

La capacitación en liderazgo debe mejorar las competencias interpersonales de los contadores, dada la interacción constante entre los profesionales y sus grupos de interés. Las habilidades blandas son críticas en el contexto laboral actual, donde los ejecutivos valoran altamente las cualidades interpersonales, consideración que debe ser incluida en la formación académica de contadores (González Rosales, 2021). El desarrollo de un enfoque holístico en la formación de contadores, que integre tanto habilidades técnicas como habilidades blandas, es esencial para fomentar líderes que no solo cumplan con las normativas legales y éticas, sino que también empujen a sus organizaciones hacia la innovación y la competitividad.

Por último, el liderazgo en contabilidad y finanzas debe culminar en la capacidad de construir y mantener una cultura organizacional sana. Un buen líder establece un ambiente propicio para el trabajo colaborativo y la toma de decisiones compartida, reflejando así la esencia misma del liderazgo efectivo (Jusriadi, 2022; Vera-Pisco et al., 2024). Este enfoque se respalda por la investigación de Arohuanca Antahuanaco (2021) que indica que la influencia del líder es fundamental para la detección de prácticas irregulares, y que un contador con habilidades de liderazgo también puede desempeñar un papel importante en promover la ética dentro de la organización.

De este modo, se entiende que el liderazgo no solo impacta el desempeño del equipo contable, sino que también representa la primera línea de defensa contra la corrupción y la malversación, reafirmando la posición del contador como un guardián de la integridad financiera. El liderazgo en entornos contables es, por lo tanto, una competencia multifacética que involucra tanto la maestría

en habilidades técnicas como el desarrollo de habilidades interpersonales y éticas. La formación integral en estas competencias permitirá a los profesionales de la contabilidad no solo gestionar equipos de manera efectiva, sino también asumir roles de liderazgo que fomenten la confianza y la responsabilidad dentro de sus organizaciones.

6.2. Gestión del cambio organizacional

La gestión del cambio organizacional se ha convertido en una habilidad esencial para los profesionales contables en un entorno empresarial que se caracteriza por su dinamismo y complejidad. Las organizaciones enfrentan constantemente desafíos definidos por la rápida evolución de la tecnología, cambios normativos y variaciones en las demandas del mercado.

En este sentido, los contadores deben ser capaces no solo de adaptarse a estos cambios, sino también de liderar procesos de transformación dentro de sus departamentos y organizaciones. Los principios de esta gestión se ven reflejados en la capacidad de adaptación, comunicación efectiva y la formación de equipos multidisciplinarios que pueden abordar los retos contemporáneos de manera integral (González Jiménez & Rodríguez García, 2023).

La literatura académica resalta que una de las funciones críticas del contador en la gestión del cambio es la comunicación, que debe ser clara y efectiva, tanto hacia arriba como hacia abajo en la jerarquía organizacional. La comunicación eficaz promueve una cultura organizacional que valora la retroalimentación, la creatividad y la innovación, permitiendo que los grupos de trabajo se muevan cohesivamente hacia objetivos comunes (Rincón Soto et al., 2023).

Sin embargo, se ha observado que muchas organizaciones todavía luchan con la implementación de estrategias de comunicación adecuadas, lo que puede obstaculizar la respuesta al cambio y perjudicar la moral del equipo (Romero & Escarraga, 2022).

Además, la gestión del cambio exitoso involucra el desarrollo de habilidades blandas en los profesionales contables. Estas habilidades incluyen la empatía, la resolución de conflictos y la negociación (Martínez et al., 2024). En un entorno donde los valores organizacionales y las expectativas de los empleados están mutando constantemente, contar con líderes que puedan fomentar un clima de confianza y colaboración es fundamental. Investigaciones revelan que el liderazgo transformacional, caracterizado por la capacidad de inspirar y motivar a los miembros

del equipo, es altamente efectivo en la implementación de cambios organizacionales (González Montoya et al., 2022).

Por lo tanto, es crítico que los contadores se capaciten en habilidades de liderazgo que les permitan ser agentes de cambio dentro de sus organizaciones. El uso de tecnología también juega un papel fundamental en la gestión del cambio organizacional. Herramientas como los sistemas de gestión empresarial (ERP) y plataformas digitales permiten una mayor flexibilidad y gestión de procesos de cambio, optimizando recursos y mejorando la eficiencia operativa. La integración de estas herramientas tecnológicas no solo facilita la transición durante el cambio, sino que también permite el seguimiento y evaluación continua de los procesos implementados, lo cual es esencial para realizar ajustes en tiempo real según sea necesario (Zapico, 2016).

De esta manera, se evidencia la importancia de capacitar a los contadores en el uso de estas tecnologías para estar a la vanguardia de sus industrias. Asimismo, la gestión del cambio debe estar sustentada en un enfoque estratégico que incluya la planificación y ejecución de iniciativas de cambio que contemplen las realidades organizacionales. Es vital que las organizaciones implementen planes de cambio bien diseñados que permitan una transición estructurada y que minimicen la resistencia al cambio por parte de los empleados (Arreola Rivera et al., 2024).

En este sentido, la formación continua de los profesionales contables en competencias relacionadas con la gestión de cambios es un aspecto que debe ser priorizado en los planes de estudio universitarios y programas de actualización profesional (García Ureta et al., 2012). Esto no solo prepara a los contadores para enfrentar los retos inmediatos del entorno empresarial, sino que también fomenta una mentalidad de crecimiento y aprendizaje constante. Por último, es relevante mencionar que la gestión del cambio organizacional no se limita únicamente a la adaptación a nuevas tecnologías o normas contables, sino que abarca también la implementación de una cultura organizacional que valore y apoye el cambio (Molina Hurtado et al., 2019).

El compromiso organizacional hacia el aprendizaje continuo y la formación de los empleados puede llevar a una mayor satisfacción laboral y a un desempeño superior en el cumplimiento de los objetivos corporativos. Por lo tanto, se hace evidente que no solo se requieren habilidades técnicas, sino también un desarrollo profundo de competencias interpersonales y de liderazgo que faciliten el manejo efectivo del cambio en el campo de la contabilidad y la auditoría.

6.3. Negociación y resolución de conflictos

La negociación y la resolución de conflictos son competencias críticas para los contadores, especialmente en un ambiente organizativo cada vez más globalizado y diverso. Estas habilidades permiten a los profesionales contables gestionar tensiones y desacuerdos que pueden surgir entre diferentes partes interesadas, ya sean colegas, clientes o reguladores.

En un marco donde los cambios organizacionales son frecuentes, la capacidad para negociar y resolver conflictos efectivamente se convierte en un componente esencial de la competencia profesional (Jiménez Jiménez & León Alberca, 2024). La teoría de la negociación enfatiza la importancia de la comunicación asertiva y la empatía, lo que permite a los contadores abordar conflictos de manera constructiva.

Al formar parte de equipos interdisciplinarios, los contadores deben ser capaces de articular sus puntos de vista y, al mismo tiempo, escuchar y comprender los intereses de los demás (García Aguilera & Aguilar Cuenca, 2022). Se ha evidenciado que un enfoque colaborativo en la negociación, donde las partes buscan soluciones que beneficien a todos los involucrados, no solo conduce a mejores resultados, sino que también fortalece las relaciones laborales (Rolón Martínez et al., 2023).

La resolución de conflictos implica una serie de pasos que incluyen la identificación de la raíz del conflicto, la expresión de las emociones involucradas y la búsqueda de una solución mutuamente aceptable (Valencia-Gonzalez et al., 2021). Los contadores, al tratar con datos financieros y cuestiones éticas, a menudo deben enfrentar conflictos que requieren no solo habilidades interpersonales, sino también la capacidad de analizar y evaluar información compleja de manera crítica.

La formación en habilidades de resolución de conflictos debe incluir situaciones de la vida real donde los contadores pudieran pensar en términos de costos y beneficios, promoviendo un enfoque de toma de decisiones fundamentado y objetivo (Molina Barbotó et al., 2024). Un aspecto fundamental en la negociación es el desarrollo de la inteligencia emocional, que se refiere a la habilidad para reconocer y gestionar nuestras propias emociones y las de los demás (Medina-Herrera et al., 2020).

La inteligencia emocional permite a los contadores ser más receptivos a las señales sociales, lo que a su vez les ayuda a manejar negociaciones de manera más efectiva. Investigaciones han

demostrado que los profesionales con altos niveles de inteligencia emocional tienden a ser más exitosos en la gestión de conflictos, ya que pueden navegar por las dinámicas emocionales que a menudo están presentes en situaciones de desacuerdo (Guerrero Baena et al., 2019).

En un contexto organizacional, es común que surjan conflictos debido a diferencias de opinión sobre decisiones contables o discrepancias en la interpretación de normativas fiscales. En este contexto, la capacidad de negociar soluciones y resolver diferencias puede determinar el éxito o fracaso de un proyecto (Ceballos Rueda et al., 2021). Aquí es donde el entrenamiento específico en técnicas de negociación se vuelve crítico. Diferentes enfoques, como la negociación basada en principios, pueden ser enseñados a los profesionales contables para ayudarles a estructurar sus interacciones de manera que favorezcan resultados sostenibles y colaborativos (Oliveros Mencos, 2021).

Adicionalmente, la preparación y el estudio previo son fundamentales en la negociación. Un contador debe estar bien informado sobre los datos y las dinámicas internas de la organización, así como las externas que podrían influir en las decisiones que están siendo negociadas (Valencia-Gonzalez et al., 2021). De esta manera, se pueden anticipar objeciones y plantear alternativas que ayuden a los demás a ver la validez de sus propuestas.

La formación continua en estas competencias, así como la simulación de escenarios de negociación, es recomendada como parte esencial en la educación de contadores. Los programas académicos deben incluir módulos que no solo aborden aspectos técnicos de la contabilidad, sino que también desarrollen habilidades sociales esenciales para manejar relaciones laborales complejas (Carvajal-lavijo, 2021). Esto es particularmente relevante en un entorno donde la habilidad de adaptación y respuesta ante el cambio es cada vez más importante para los contadores que asumen roles de liderazgo y toma de decisiones estratégicas.

6.4. Inteligencia emocional en el ámbito profesional

La inteligencia emocional se ha vuelto esencial en el ámbito profesional, especialmente en campos como la contabilidad y la auditoría, donde la interacción con diversas partes interesadas y la toma de decisiones complejas son constantes. Este concepto se refiere a la habilidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones, así como las de los demás. En un contexto donde la colaboración y el liderazgo son necesarios, los contadores y auditores deben

desarrollar estas competencias emocionales para fomentar una cultura organizacional positiva y productiva (Barrios Tao et al., 2020).

Las investigaciones demuestran que los profesionales con alta inteligencia emocional están mejor preparados para navegar las complejidades de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo (Lozano Núñez et al., 2021). En el ámbito de la contabilidad, donde los profesionales a menudo enfrentan situaciones de alta presión y plazos críticos, la capacidad de gestionar las emociones puede impactar significativamente tanto en el desempeño individual como en el del equipo. La inteligencia emocional contribuye a mejorar la comunicación, la resolución de conflictos y las habilidades de negociación, todas ellas fundamentales para construir relaciones con clientes, colegas y partes interesadas (Carchi Arias et al., 2022).

Los profesionales de la contabilidad frecuentemente deben dar malas noticias o proporcionar retroalimentación constructiva, y es en estas interacciones complejas donde la inteligencia emocional se vuelve primordial (Caro et al., 2017).

Integrar la formación en inteligencia emocional en el desarrollo profesional de los contadores puede mejorar el proceso de toma de decisiones. Por ejemplo, cuando los contadores pueden reconocer sus respuestas emocionales y comprender las dinámicas emocionales de los grupos con los que interactúan, es más probable que tomen decisiones racionales e informadas (Vizcaíno-Cárdenas et al., 2024). Una toma de decisiones efectiva basada en la inteligencia emocional puede conducir a mejores resultados financieros para los clientes y las organizaciones, minimizando los riesgos e incertidumbres que podrían surgir de una comunicación interpersonal deficiente (Peralta Sigüenza, 2024).

Además, el impacto de la transformación digital en la profesión contable no puede subestimarse. A medida que herramientas como la inteligencia artificial (IA) comienzan a encargarse de tareas rutinarias, los roles de los contadores inevitablemente se desplazarán hacia funciones más estratégicas que requieren un toque humano, particularmente en lo que respecta a las interacciones con los clientes y la gestión de relaciones (Cruz-López & López-Camacho, 2024). La inteligencia emocional desempeñará un papel fundamental en distinguir a los contadores competentes mientras hacen la transición hacia estos roles más complejos. Su capacidad para empatizar, conectar y liderar a través de la percepción emocional será vital, especialmente mientras se adaptan a tecnologías innovadoras y mantienen relaciones profesionales sólidas (Gómez Méndez & Janampa Acuña, 2020).

Asimismo, el papel de la inteligencia emocional se extiende a las capacidades de liderazgo dentro de las firmas contables. Los líderes efectivos en este campo aprovechan la inteligencia emocional para inspirar y comprometer a los miembros de sus equipos. Crean un entorno que fomenta la colaboración y promueve una comunicación abierta, lo cual es esencial para equipos de alto rendimiento (Guillen Pinargote et al., 2023; Vera-Pisco et al., 2024) (Pinargote et al., 2023).

Las investigaciones han demostrado que los equipos liderados por líderes emocionalmente inteligentes tienden a experimentar un aumento en la moral y mayores tasas de retención, contribuyendo a un ambiente de trabajo más cohesivo (Gordillo-Mejía & Solís-Muñoz, 2024). Por lo tanto, desarrollar estrategias y programas de formación que cultiven la inteligencia emocional entre los contadores está alineado fundamentalmente con la mejora del desempeño y la resiliencia organizacional (Almeida-Blacio et al., 2024).

Finalmente, la reflexión sobre el comportamiento ético y la profesionalidad en la contabilidad está significativamente influenciada por la inteligencia emocional. Los contadores a menudo enfrentan dilemas éticos donde la percepción emocional puede guiar la toma de decisiones. Los estudios han indicado que los profesionales con alta inteligencia emocional están mejor capacitados para navegar estos desafíos éticos porque pueden percibir con mayor precisión las implicaciones de sus decisiones en los demás y en la comunidad en general (Sánchez Becerra & Velasco Burgos, 2023). Esto es particularmente relevante en escenarios donde la mala conducta ética puede poner en peligro la reputación tanto del contador como de su firma, haciendo que el papel de la inteligencia emocional en fomentar la integridad y la responsabilidad sea esencial.

Caso de Estudio

Liderazgo y Transformación en Contafinanzas Internacional

Contafinanzas Internacional es una firma de contabilidad y consultoría financiera con 20 años de trayectoria, que ha experimentado un crecimiento sostenido en los últimos años. Con sede en Guayaquil y oficinas en Quito y Cuenca, la empresa cuenta actualmente con 120 empleados y atiende a más de 200 clientes, desde pequeñas empresas hasta corporaciones internacionales con presencia en Ecuador.

Durante los últimos dos años, Contafinanzas ha enfrentado varios desafíos:

1. El sector ha experimentado una fuerte digitalización, con competidores que ofrecen servicios innovadores basados en tecnologías emergentes.

2. Varios clientes importantes han comenzado a cuestionar las tarifas, comparándolas con alternativas más económicas del mercado.
3. La rotación de personal ha aumentado al 22 % anual, especialmente entre profesionales con 3-5 años de experiencia.
4. Los procesos internos siguen siendo en gran parte tradicionales, con resistencia al cambio por parte de los socios más antiguos.

Hace seis meses, tras la jubilación del socio fundador, Carmen Suárez (42 años) asumió como nueva Directora General. Carmen tiene una maestría en Finanzas Corporativas y ha trabajado en firmas internacionales. Conoce el potencial de la empresa pero también sus limitaciones actuales.

En su diagnóstico inicial, Carmen ha identificado que, si bien la firma cuenta con profesionales técnicamente competentes, existen importantes brechas en habilidades blandas avanzadas, especialmente en:

- Liderazgo transformacional en los mandos medios y altos
- Capacidad para gestionar el cambio organizacional
- Habilidades de negociación avanzada con clientes y colaboradores
- Inteligencia emocional, particularmente en situaciones de presión

La estructura actual de la firma incluye:

- 5 socios (incluida Carmen)
- 12 gerentes de área
- 28 supervisores y líderes de proyecto
- 75 analistas, asistentes y personal de apoyo

Carmen ha decidido implementar un programa de transformación integral que incluye el desarrollo de habilidades blandas avanzadas en sus líderes como pilar fundamental. Te ha contratado como consultor especializado para diseñar e implementar la estrategia de

desarrollo de estas competencias, con el objetivo de convertir a Contafinanzas en una firma más competitiva, innovadora y atractiva tanto para clientes como para talento profesional.

Preguntas de Análisis

1. Considerando el contexto de Contafinanzas, ¿qué enfoque de liderazgo sería más efectivo para los gerentes y supervisores? Identifica las competencias específicas de liderazgo que deberían desarrollarse prioritariamente y propón estrategias concretas para su implementación.
2. Diseña un plan para desarrollar capacidades de gestión del cambio organizacional en los 17 líderes clave (5 socios y 12 gerentes). ¿Cómo podrían abordar la resistencia al cambio, especialmente de los socios más antiguos?
3. Los supervisores frecuentemente deben negociar con clientes sobre alcances, plazos y honorarios, así como manejar conflictos internos. Propón un programa para fortalecer sus habilidades de negociación y resolución de conflictos.
4. La presión por resultados y la adaptación a cambios constantes han generado estrés en los equipos. ¿Cómo desarrollarías la inteligencia emocional en los líderes para que puedan gestionar eficazmente sus emociones y las de sus equipos?
5. Elabora un plan integral de 12 meses para implementar el desarrollo de estas habilidades blandas avanzadas, considerando la necesidad de mantener la operación diaria de la firma y generar resultados progresivos visibles.

Capítulo 7

INTEGRACIÓN DE COMPETENCIAS Y PERSPECTIVAS FUTURAS

Ginger Elizabeth Salazar Pin¹

Mercy Karina Moreira Cañarte¹

Argenis Gabriel Rodriguez Bravo¹

Gladys Mabel del Pino Yépez¹

¹Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

Autoevaluación Diagnóstica: ¿Qué sabes sobre la integración de competencias y perspectivas futuras en contabilidad?

Autoevaluación Diagnóstica

Instrucciones: Responde las siguientes preguntas de manera honesta. No es necesario que investigues las respuestas; el objetivo es identificar tu nivel de conocimiento inicial. Responde las siguientes preguntas de forma breve:

1. ¿Cómo se integran las competencias técnicas, digitales e interpersonales en la práctica contable moderna?
2. ¿Por qué es importante la investigación en el ámbito contable?
3. ¿Cómo se puede mantener el aprendizaje continuo y la adaptabilidad profesional en contabilidad?
4. ¿Qué estrategias pueden utilizar los contadores para construir una marca personal profesional sólida?

7.1. Integración de competencias técnicas, digitales e interpersonales

En el contexto actual, la contabilidad se ha transformado considerablemente, impulsada por la digitalización y la necesidad de adaptarse a un entorno dinámico y global. La integración de competencias técnicas, digitales e interpersonales se ha vuelto de suma importancia para los profesionales de la contabilidad, quienes deben no solo dominar las normas y prácticas contables, sino también ser capaces de interactuar eficazmente en escenarios diversos.

Las competencias técnicas son la base del conocimiento contable. Esto incluye un dominio sólido de normas internacionales de contabilidad, principios éticos y habilidades analíticas que permiten a los profesionales realizar informes precisos y relevantes. Sin embargo, en un mercado laboral que exige mayor flexibilidad y rapidez en la toma de decisiones, las competencias digitales

se han convertido en un complemento indispensable. Las herramientas tecnológicas y los sistemas de información que facilitan la recolección, el análisis y la presentación de datos son fundamentales para la práctica contable moderna (Veloza Gamba, 2023).

La digitalización ha cambiado la naturaleza de las tareas contables. Los contadores ahora deben familiarizarse con software especializado, plataformas de análisis de datos y herramientas de colaboración digital. Esto no solo mejora la eficiencia, sino que también permite una mejor presentación de la información y una comunicación más clara con los clientes y otros colaboradores (Madera Fernández & Uc Rios, 2024). Por lo tanto, los profesionales que poseen competencias digitales no solo son capaces de adaptarse a la tecnología, sino que también pueden innovar y aportar valor a sus organizaciones.

Además de las competencias técnicas y digitales, las habilidades interpersonales son igualmente relevantes en el ámbito contable. La capacidad de trabajar en equipo, comunicarse efectivamente, y gestionar relaciones con clientes y colegas es vital para el éxito profesional (Moran-Cuastumal & Ortiz-Cerón, 2020). Las interacciones interpersonales se ven afectadas por factores como la empatía, la resolución de conflictos y la capacidad de trabajar en entornos multiculturales y diversos. En este sentido, la inteligencia emocional juega un papel clave, ya que permite a los contadores entender y gestionar no solo sus emociones, sino también las de los demás, lo que es fundamental para establecer relaciones de trabajo efectivas (Alcocer-Sánchez et al., 2023).

La combinación de estas tres áreas de competencia potenciada por un enfoque formativo integral permite a los contadores abordar desafíos complejos de manera efectiva. Las investigaciones sugieren que las organizaciones que fomentan el desarrollo de competencias blandas, junto con habilidades técnicas y digitales, obtienen un impacto positivo en la productividad y el bienestar general de sus empleados. Por lo tanto, la formación en contabilidad debe evolucionar para incluir módulos que aborden explícitamente la conexión entre estas competencias.

El contexto educativo debe reconocer la importancia de integrar estas competencias desde los programas académicos, permitiendo que los estudiantes de contabilidad no solo reciban una formación técnica, sino que también desarrollen habilidades interpersonales y digitales que les permitan navegar en el complejo entorno laboral actual (Girón Escudero et al., 2019). Asimismo, se debe promover el aprendizaje colaborativo, que fomente la interacción y el trabajo en equipo, lo cual mejora tanto el clima organizacional como la calidad del aprendizaje (Herrera López et al., 2022).

La integración de competencias técnicas, digitales e interpersonales es esencial para los profesionales de la contabilidad que buscan tener éxito en un entorno laboral en constante cambio. Esta multi-dimensionalidad en el aprendizaje y desarrollo profesional no solo contribuye al crecimiento personal, sino que también enriquece las organizaciones al crear equipos más eficientes y adaptables a las demandas del mercado.

7.2. La importancia de la investigación en el ámbito contable

La investigación en el ámbito contable juega un papel fundamental en la evolución y mejora de las prácticas contables, así como en la adaptación a los constantes cambios en el entorno económico y normativo. Esta actividad no solo busca generar nuevo conocimiento, sino también contribuir a la aplicación práctica de teorías y conceptos que optimicen la gestión financiera, la transparencia y la rendición de cuentas dentro de las organizaciones. A medida que el mundo empresarial se enfrenta a desafíos cada vez más complejos, la investigación se convierte en una herramienta esencial para desarrollar soluciones innovadoras y eficaces (Duche Pérez et al., 2023).

Uno de los principales beneficios de la investigación en el ámbito contable es su capacidad para mejorar la calidad de la información financiera. A través de estudios exhaustivos, se pueden identificar deficiencias en los sistemas actuales de contabilidad y auditoría, lo que permite a las organizaciones implementar mejores prácticas que fortalezcan la precisión y la fiabilidad de los informes financieros. En este sentido, investigaciones recientes han destacado la importancia de ajustar los marcos normativos contables para reflejar de manera más efectiva la realidad económica de las empresas, favoreciendo así la toma de decisiones informadas por parte de los *stakeholders* (Cevallos-Álava et al., 2024).

Además, la investigación contable facilita la incorporación de nuevas tecnologías y herramientas en el área de la contaduría. En un mundo donde la digitalización avanza a pasos agigantados, la investigación permite a los contadores y auditores explorar las implicaciones de la inteligencia artificial, la analítica de datos y otras tecnologías emergentes en sus prácticas. Esto no solo optimiza el trabajo diario, sino que también abre la puerta a la creación de nuevos modelos de negocio y servicios adicionales que pueden ofrecer las firmas de contabilidad.

La investigación también es fundamental para abordar los problemas éticos y de responsabilidad social que enfrenta la profesión contable. En un ambiente donde la confianza del público en la información financiera es esencial, los estudios sobre conductas éticas y prácticas responsables en contabilidad ayudan a fortalecer la integridad y la reputación de la profesión. Las investigaciones que evalúan el impacto de la ética en la práctica profesional contribuyen a formar contadores más conscientes y comprometidos con los valores éticos, lo que a su vez puede mejorar la imagen pública de la contabilidad (Espinoza-Gamboa, 2021).

Otro aspecto relevante de la investigación contable es su capacidad para influir en la educación y formación de futuros profesionales. Los hallazgos de estudios académicos pueden ser utilizados para actualizar y mejorar los planes de estudio, asegurando que los estudiantes adquieran las competencias necesarias para enfrentar las demandas del mercado laboral actual. Esto incluye la integración de temas relacionados con la sostenibilidad, la responsabilidad social y la ética en el currículo de contabilidad, preparando a los egresados para contribuir de manera efectiva en sus futuras organizaciones (Armijos & La Paz Lillo, 2021).

La investigación en contabilidad también tiene un impacto significativo en la formulación de políticas públicas. Al proporcionar datos y análisis sobre el estado actual de la profesión y su contribución a la economía, los investigadores pueden influir en las decisiones gubernamentales que afectan la regulación y supervisión de las prácticas contables. Esto es especialmente importante en economías en desarrollo, donde la implementación de políticas contables adecuadas puede ayudar a fomentar la inversión y promover el crecimiento económico sostenible (Carchi Arias et al., 2022).

7.3. Aprendizaje continuo y adaptabilidad profesional

El aprendizaje continuo se ha convertido en un pilar fundamental para los profesionales en contabilidad y auditoría, dado el entorno dinámico y en constante evolución que caracteriza la profesión. La rápida digitalización, la aparición de nuevas normativas y el incremento de las expectativas del mercado obligan a los contadores y auditores a actualizar continuamente sus conocimientos y habilidades para mantener su competitividad y relevancia en el sector (Ríos & Mosca, 2022).

La formación continua no solo implica la adquisición de nuevos conocimientos, sino también la

reconstrucción de habilidades, particularmente en el ámbito de la tecnología. En este contexto, el uso de plataformas de educación en línea, como los MOOC (Cursos Masivos y Abiertos en Línea), se ha proliferado, ofreciendo una variedad de cursos que abarcan desde temas técnicos hasta habilidades blandas. Estos recursos permiten a los profesionales acceder a formación especializada de manera flexible y accesible, facilitando su adaptación a los cambios del sector (Valdez-Hurtado et al., 2024). Asimismo, la inteligencia artificial y el aprendizaje adaptativo están comenzando a jugar un rol significativo en el desarrollo profesional, permitiendo experiencias de aprendizaje personalizadas que responden a las necesidades individuales de cada contador o auditor.

Estas tecnologías pueden identificar brechas en las competencias de los profesionales y ofrecer módulos de formación específicos para abordarlas, optimizando así el proceso de capacitación (Mónica Itzel & Cordero Arroyo, 2019). Un aspecto clave del aprendizaje continuo es la flexibilidad para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado. Los profesionales de la contabilidad deben ser capaces de anticipar y reaccionar a los cambios reglamentarios, tecnológicos y del mercado, lo que requiere una mentalidad abierta y una disposición para el cambio. Este enfoque no solo mejora el desempeño individual, sino que también contribuye a la resiliencia organizacional, facilitando la adaptación ante situaciones de crisis o transformación (Duarte-Sánchez et al., 2024).

Además, la participación en comunidades profesionales y redes de contacto también favorece el aprendizaje continuo. La interacción con colegas permite el intercambio de experiencias, conocimientos y mejores prácticas, lo que enriquece el desarrollo profesional. Las plataformas digitales y las redes sociales profesionales contribuyen a la creación de estas conexiones (Martins et al., 2022). Por otra parte, es vital que las instituciones educativas y las organizaciones implementen programas de formación continua que respondan a las necesidades actuales del sector. Estos programas deben enfocarse en competencias técnicas, habilidades interpersonales y alfabetización digital, preparándolos para los desafíos que plantea la Cuarta Revolución Industrial (González Oliva, 2023; Ríos & Mosca, 2022).

Al fomentar un entorno de aprendizaje permanente, se impulsa la calidad del servicio que ofrecen los profesionales contables y se mejora la capacidad de las organizaciones para adaptarse a las tendencias emergentes.

7.4. Construcción de una marca personal profesional

La construcción de una marca personal se ha convertido en una herramienta muy útil para los profesionales de la contabilidad y la auditoría, especialmente en un entorno laboral cada vez más competitivo y digital. La marca personal, o «*personal branding*», implica definir y gestionar la percepción que otros tienen de nosotros como profesionales, destacando nuestras habilidades, valores y experiencia en nuestro campo (Benites Valverde & Estrada Realpe, 2021; Velásquez Arana et al., 2017).

Esto no solo facilita el proceso de búsqueda de empleo, sino que también contribuye a establecer relaciones profesionales sólidas y a crear una reputación confiable. Uno de los primeros pasos en la construcción de una marca personal efectiva es la identificación de los elementos únicos que nos diferencian en el mercado laboral. Esto puede incluir competencias técnicas específicas, experiencia en nichos especializados de la contabilidad o la auditoría, y habilidades interpersonales (Ortegón Cortazar, 2017).

La capacidad de comunicar claramente estas diferencias y el valor que aportan se convierte en un factor decisivo para destacar entre otros profesionales. En la era de la digitalización, las redes sociales juegan un papel vital en la promoción y gestión de la marca personal. Plataformas como LinkedIn, Twitter y Facebook ofrecen oportunidades para interactuar con otros profesionales, compartir contenido relevante y participar en discusiones dentro del ámbito contable y de auditoría (López-Meri & Casero-Ripollés, 2017).

A través de estas plataformas, los contadores pueden exhibir su experiencia, publicar artículos de interés, o comentar sobre tendencias del sector, lo que a su vez refuerza su imagen profesional. Un aspecto clave en la construcción de la marca personal es la consistencia. Las comunicaciones y la representación de uno mismo en línea y fuera de línea deben ser coherentes y alineadas con los valores y la imagen que se desea proyectar (David Tenorio, 2021). Además, el desarrollo de una estrategia de contenidos, que incluya desde la creación de un blog hasta la producción de videos o podcasts, puede ayudar a establecer al profesional como un líder de pensamiento en su campo (Vallejo-Peralta et al., 2024).

El *networking*, tanto en línea como en eventos en persona, también es fundamental para la construcción de la marca personal. Establecer relaciones con otros profesionales y líderes del sector puede abrir oportunidades y fortalecer la reputación de un individuo. Participar en conferencias,

seminarios y grupos profesionales permite no solo aprender de otros, sino también compartir experiencias y conocimientos que aumentan la visibilidad del profesional (López Rodríguez & Perea Sandoval, 2017).

Además, los profesionales deben evaluar y gestionar activamente su reputación en línea. La supervisión de las menciones en redes sociales, blogs y otros canales digitales es esencial para entender cómo se percibe su marca personal. Herramientas de análisis y métricas pueden ser útiles para medir el impacto de sus acciones y contenidos (Barbeito-Veloso & Perona-Páez, 2019). En caso de que surjan críticas o malentendidos, la capacidad de responder de manera efectiva y rápida es fundamental para mantener la confianza y la reputación.

Por último, la construcción de una marca personal también debe estar acompañada por un compromiso con el aprendizaje continuo. Al mantenerse actualizados sobre las últimas tendencias en contabilidad y auditoría, así como en desarrollo personal y profesional, los contadores y auditores pueden asegurar que su marca refleje su creciente competencia y adaptabilidad (Reyes, 2023). Esto proporciona a sus clientes y colegas una confianza renovada en su capacidad para aportar valor en un entorno en constante cambio.

Caso de Estudio

FINTECH FUSION: Integración de Competencias en Consultoría Financiera Digital

FinAccounting Group es una firma de contabilidad y consultoría financiera de tamaño mediano con sede principal en Quito y oficinas en Guayaquil y Cuenca. Fundada hace 25 años, la empresa ha brindado servicios tradicionales de contabilidad, auditoría y asesoría fiscal a una cartera de clientes mayoritariamente locales.

Durante los últimos dos años, el mercado ha experimentado cambios significativos con la entrada de competidores que integran tecnologías financieras (fintech) en sus servicios. Estos competidores están captando tanto clientes nuevos como tradicionales de FinAccounting al ofrecer soluciones más ágiles, digitalizadas y con mayor valor agregado.

Luis Morales, el Director General, ha decidido que FinAccounting debe evolucionar para mantenerse relevante. Después de varias sesiones de planificación estratégica, la firma ha decidido crear una nueva división llamada FinTech Fusion que integrará competencias técnicas, digitales e interpersonales para ofrecer servicios de consultoría financiera digital de alto valor.

Para este ambicioso proyecto, Luis ha reunido un equipo multidisciplinario:

- Ana García (42): Socia de contabilidad con 18 años de experiencia, amplio conocimiento técnico pero limitadas habilidades digitales.
- Miguel Torres (38): Gerente de auditoría, con experiencia en estándares internacionales y buenas habilidades interpersonales.
- Camila Mendoza (35): Recién contratada como Directora de Transformación Digital, con experiencia en una firma internacional y fuertes competencias tecnológicas.
- Javier Suárez (31): Consultor financiero con maestría en Finanzas Cuantitativas y conocimientos en análisis de datos.
- Diego López (29): Especialista en tecnología con experiencia en implementación de blockchain e IA en servicios financieros.
- Tres profesionales junior (24-27 años) con formación en contabilidad y finanzas, nativos digitales con facilidad para adoptar nuevas tecnologías.

El equipo debe diseñar e implementar un portafolio de nuevos servicios para la división FinTech Fusion que combine:

- Análisis financiero avanzado utilizando big data
- Asesoría contable integrada con tecnologías emergentes (IA, blockchain)
- Consultoría en transformación digital para departamentos financieros
- Servicios de cumplimiento regulatorio automatizados

Los desafíos son múltiples: el equipo proviene de diferentes áreas, hay brechas generacionales, algunos miembros tienen excelentes habilidades técnicas pero carecen de competencias digitales avanzadas, mientras que otros dominan la tecnología pero necesitan reforzar conocimientos contables especializados.

Luis te ha contratado como consultor para ayudar al equipo a integrar efectivamente sus diversas competencias y desarrollar una visión conjunta para el futuro de FinTech Fusion, asegurando que la nueva división combine lo mejor de la experiencia tradicional con la innovación digital.

Preguntas de Análisis

1. ¿Cómo diseñarías un plan para integrar efectivamente las competencias técnicas, digitales e interpersonales del equipo de FinTech Fusion? Identifica estrategias específicas para superar las brechas existentes entre los miembros.
2. Considerando la importancia de la investigación en el ámbito contable, ¿qué iniciativas recomendarías implementar para promover la investigación aplicada dentro del nuevo equipo y cómo esto podría beneficiar a los nuevos servicios?
3. El entorno financiero y tecnológico evoluciona rápidamente. ¿Qué estrategias de aprendizaje continuo y adaptabilidad profesional recomendarías para asegurar que el equipo de FinTech Fusion mantenga sus competencias actualizadas a largo plazo?
4. ¿Cómo ayudarías a cada miembro del equipo a construir su marca personal profesional de manera que contribuya tanto a su desarrollo individual como al posicionamiento de FinTech Fusion en el mercado?
5. Diseña un modelo integrado de competencias para los profesionales de FinTech Fusion que pueda servir como referencia para futuras contrataciones y desarrollo profesional. ¿Cómo evolucionarán estas competencias en los próximos 5 años según las tendencias del mercado?

Conclusiones

Al término de este recorrido por las diversas competencias profesionales que configuran el perfil contemporáneo del contador y auditor, resulta evidente que la profesión contable se encuentra en un punto de inflexión histórico. La convergencia de transformaciones tecnológicas, regulatorias y sociales ha redefinido fundamentalmente lo que significa ser un profesional competente en este campo.

El análisis desarrollado a lo largo de los siete capítulos permite extraer varias conclusiones significativas. En primer lugar, confirmamos que las competencias técnicas tradicionales, aunque siguen siendo el núcleo de la profesión, resultan insuficientes por sí solas para responder a las exigencias actuales. El profundo conocimiento de normas contables y técnicas de auditoría debe complementarse necesariamente con competencias digitales y habilidades interpersonales para configurar un profesional integral.

En segundo lugar, se observa que la digitalización no representa simplemente un cambio en las herramientas utilizadas, sino una transformación radical en la naturaleza misma del trabajo contable. Tecnologías como la inteligencia artificial, el blockchain y la automatización de procesos están reconfigurando el rol del contador, desplazándolo desde tareas rutinarias hacia funciones analíticas, estratégicas y consultivas. Esta evolución exige no solo familiaridad con las herramientas digitales, sino una comprensión profunda de sus implicaciones para el diseño de procesos, la gestión de riesgos y la toma de decisiones.

Tercero, las habilidades blandas han emergido como un diferenciador clave en el desarrollo profesional. La comunicación efectiva, el liderazgo, la gestión del cambio, la negociación y la inteligencia emocional son competencias que determinan, en gran medida, el éxito en un entorno donde la colaboración interdisciplinaria y la gestión de relaciones complejas son parte cotidiana del ejercicio profesional.

Cuarto, la investigación se revela como una actividad fundamental para el avance de la profesión y el desarrollo profesional continuo. La capacidad de cuestionar prácticas establecidas, analizar críticamente nueva información y generar conocimiento aplicado constituye una competencia meta-cognitiva esencial para la adaptabilidad a largo plazo en un contexto de cambio acelerado.

Quinto, la integración efectiva de estos tres dominios de competencias —técnicas, digitales e interpersonales— representa el mayor desafío para la formación profesional contable. Los casos de estudio analizados demuestran que las situaciones profesionales reales requieren la movilización simultánea y coordinada de recursos cognitivos, procedimentales y actitudinales provenientes de estos tres ámbitos.

Estas conclusiones tienen implicaciones significativas para múltiples actores del ecosistema contable. Para las instituciones educativas, sugieren la necesidad de reformular los currículos formativos, incorporando metodologías activas que promuevan el desarrollo integrado de competencias y fortaleciendo la vinculación con el sector empresarial. Para los organismos profesionales, plantean el desafío de actualizar los marcos de cualificación y los programas de desarrollo profesional continuo. Para las empresas, implican la necesidad de repensar los procesos de selección, desarrollo y retención de talento contable.

Los profesionales, por su parte, enfrentan el imperativo de asumir la responsabilidad de su propio desarrollo, adoptando una mentalidad de aprendizaje permanente y construyendo conscientemente su marca personal profesional. En un entorno donde el cambio es la única constante, la capacidad de adaptación y reinención se convierte en la competencia más valiosa.

Mirando hacia el futuro, anticipamos que la velocidad de transformación de la profesión contable continuará acelerándose. La emergencia de nuevas tecnologías, modelos de negocio y marcos regulatorios seguirá reconfigurando el panorama de competencias requeridas. En este contexto, los profesionales que logren integrar sólidamente estos tres dominios de competencias —manteniéndose técnicamente rigurosos, digitalmente fluidos y humanamente sensibles— estarán mejor posicionados no solo para adaptarse a estos cambios, sino para liderarlos.

Concluimos reafirmando que el desarrollo de competencias profesionales en contabilidad y auditoría no debe entenderse como un proceso finito, sino como un compromiso permanente con la excelencia y la relevancia profesional. En última instancia, este compromiso no solo beneficia a los profesionales individuales, sino que contribuye a la construcción de organizaciones más transparentes, sistemas económicos más confiables y sociedades más equitativas y sostenibles.

Referencias

Agostinelli, S., Lupia, M., Marrella, A., & Mecella, M. (2021). SmartRPA: A Tool to Reactively Synthesize Software Robots from User Interface Logs. En S. Nurcan & A. Korthaus (Eds.), *Intelligent Information Systems* (Vol. 424, pp. 137–145). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-79108-7_16

Ahoña-Tigre, W. E., & Carpio-Freire, C. R. (2022). Evaluación de la responsabilidad social y la competitividad en la empresa Hidronormandia, Morona, Ecuador. *Ingenium et Potentia*, 4(1), 258. <https://doi.org/10.35381/i.p.v4i1.1900>

Alcocer-Sánchez, D. J., Palmero Castillo, A., Muñoz, D., & Canto Herrera, P. J. (2023). Competencias digitales y emociones en estudiantes universitarios de República Dominicana. *PUBLICACIONES*, 53(1), 81–107. <https://doi.org/10.30827/publicaciones.v53i1.27986>

Alegre Brítez, M. A. (2023). Evaluación del impacto de la enseñanza virtual en la formación de profesionales en Ciencias Contables: Un enfoque hacia la innovación educativa. *REVISTA PARAGUAYA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA (REPED)*, 4(2), 64–75. <https://doi.org/10.56152/reped2023-vol4num2-art6>

Alegre, M. (2023). Las teorías del aprendizaje y su aplicación en la enseñanza de la contabilidad. *Revista Científica Estudios e Investigaciones*, 12(2), 68–88. <https://doi.org/10.26885/rcei.12.2.68>

Almeida-Blacio, J. H., Naranjo-Armijo, F. G., Maldonado-Pazmiño, H. O., & Rodríguez-Lara, A. D. (2024). Inteligencia artificial como mecanismo eficiente de la contabilidad. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(E3), 334–364. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nE3/320>

Alves, F. T. O., Batista, A. C., De Assis, F. A. N., Queiroz, J. A., & Da Silva, R. M. (2023). Análise da proposição curricular expressa no PPC do curso de pedagogia campus IV/UFPB e as áreas de atuação profissional dos alunos egressos. *CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS*

SOCIALES, 16(7), 5213–5226. <https://doi.org/10.55905/revconv.16n.7-001>

Anchundia Peñafiel, Y. M., García Bravo, M. E., Hurtado García, K. D. R., & Reyes Armas, R. A. (2023). Perfiles profesionales: Un acercamiento a las necesidades contables y tributarias en las pymes ecuatorianas – La Maná. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(37), e2301083. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i37.1083>

Angulo Páez, Y. Z., Ochoa Larrota, Á. V., & Bohórquez Forero, N. D. P. (2021). Competencia de los auditores externos en Colombia y situaciones que permiten la detección del fraude. *Revista Colombiana de Contabilidad - ASFACOP*, 9(17), 17–38. <https://doi.org/10.56241/asf.v9n17.196>

Araya Pizarro, S. C. (2019). Competencias genéricas de los estudiantes de Auditoría requeridas por las Big Four en Chile. *Cuadernos de Contabilidad*, 20(49), 1–16. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc20-49.cgea>

Armijos De La Cruz, B. A., & Palacios Meléndez, J. G. (2024). Madurez Digital del E-Commerce y Desarrollo Empresarial MIPYMES, provincia de Santa Elena. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 10847–10862. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14474

Armijos, J. C., & La Paz Lillo, A. (2021). Características de la construcción curricular de las carreras universitarias de Contabilidad en Chile. *CAPIC REVIEW*, 18, 1–17. <https://doi.org/10.35928/cr.vol18.2020.106>

Arohuanca Antahuanaco, B. V. (2021). Perfil profesional del contador público colegiado y su influencia en la detección de los actos de corrupción en la región Moquegua. *Economía & Negocios*, 3(2), 47–65. <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.2.1183>

Arreola Rivera, R., Garza Sánchez, J. E., & Hernández Vidales, J. J. (2024). Tecnologías y contabilidad: Una nueva era en la formación y ejercicio profesional. *Realidades Educativas Entrelazadas*, 1(3), 5–28. <https://doi.org/10.58400/ree.v1i3.21>

Ávila De La Fuente, V. D., & Moreira Valencia, J. E. (2024). Las prácticas en el desarrollo de las competencias profesionales. *REVISTA U-Mores*, 3(3), 9–22. <https://doi.org/10.35290/ru.v3n3.2024.1433>

Ayala Bolaños, M. (2016). Importancia de la formación contable para el mundo de los negocios. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 1(3). <https://doi.org/10.47189/rcct.v1i3.51>

Balog, I. I. (2020). Quantitative and qualitative methods in economic research in the 21st century. *The Challenges of Analyzing Social and Economic Processes in the 21st Century*, 277–288. <https://doi.org/10.14232/casep21c.20>

Balogun, N. A., Raheem, L. A., Abdulrahman, M. D., & Balogun, U. O. (2019). Adoptability of electronic document management system in Ilorin businesses. *Nigerian Journal of Technology*, 38(3), 707. <https://doi.org/10.4314/njt.v38i3.24>

Barbeito-Veloso, M.-L., & Perona-Páez, J.-J. (2019). Comunicación organizacional en clave sonora: El caso de Blink, los podcasts de BBVA. *El Profesional de la Información*, 28(5). <https://doi.org/10.3145/epi.2019.sep.11>

Barrios Tao, H., Díaz Pérez, V., & Guerra, Y. (2020). Subjetividades e inteligencia artificial: Desafíos para el humano. *Veritas*, 47, 81–107. <https://doi.org/10.4067/S0718-92732020000300081>

Benites Valverde, L. A., & Estrada Realpe, K. (2021). Gestión de marca personal en el escenario laboral del teletrabajo. *Inclusión y Desarrollo*, 8(2), 90–101. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.90-101>

Betancur Chicué, V., & García-Valcárcel Muñoz-Repiso, A. (2022). Necesidades de formación y referentes de evaluación en torno a la competencia digital docente: Revisión sistemática. *Fonseca, Journal of Communication*, 25, 133–147. <https://doi.org/10.14201/fjc.29603>

Biedma López, E., Gómez Aguilar, N., & Ruiz Barbadillo, E. (2011). El practicum como herramienta de evaluación de las competencias profesionales de los alumnos del Máster de Contabilidad y Auditoría. *EDUCADE - Revista de Educación en Contabilidad, Finanzas y Administración de Empresas*, 2, 113–143. <https://doi.org/10.12795/EDUCADE.2011.i02.07>

Bustamante-Roldán, J. J., & Gómez-García, S. L. (2024). La gestión empresarial y su repercusión en la eficiencia operativa de CNEL EP Unidad de Negocio Manabí. *MQRInvestigar*, 8(2), 2383–2407. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.2.2024.2383-2407>

Campaz Ordoñez, H., Rincón Soto, C. A., & Solano Rodríguez, O. J. (2019). Tratamiento contable de la cartera bajo aplicación NIIF del software contable: Un estudio descriptivo en la ciudad de Cali, Colombia. *Criterio Libre*, 17(31), 249–270. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2019v18n31.6141>

Canhoto, A. I. (2021). Leveraging machine learning in the global fight against money laundering and terrorism financing: An affordances perspective. *Journal of Business Research*, 131, 441–452. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.012>

Carchi Arias, K. L., Aguilar Araujo, P. A., Ramón Armijos, J. S., & Delgado

Olaya, R. M. (2022). La docencia, investigación y vinculación como eje transversal en el perfeccionamiento contable del perfil estudiantil. *Revista Ñeque*, 5(13), 571–583. <https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i13.99>

Cárdenas-Solano, L.-J., Martínez-Ardila, H., & Becerra-Ardila, L.-E. (2016). Gestión de seguridad de la información: Revisión bibliográfica. *El Profesional de la Información*, 25(6), 931. <https://doi.org/10.3145/epi.2016.nov.10>

Caro, N. P., Guardiola, M., & Arnaldo Ortiz, P. (2017). Árboles de clasificación como herramienta para predecir dificultades financieras en empresas Latinoamericanas a través de sus razones contables. *Contaduría y Administración*, 63(1), 1–14. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1148>

Carpio Peralta, M. C., & Jaramillo Calle, C. Y. (2024). Integración del internet de las cosas en sistemas contables del sector salud. *Pacha. Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global*, 5(16), e240289. <https://doi.org/10.46652/pacha.v5i16.289>

Carvajal-lavijo, O. (2021). Competencias digitales claves para mejorar la empleabilidad de aprendices del SENA con discapacidad. *Informador Técnico*, 85(2). <https://doi.org/10.23850/22565035.3797>

Ceballos Rueda, J. M., Salazar Ospina, A., & Amariles Muñoz, P. (2021). Revisión, diseño y construcción de un instrumento de medición para evaluar las competencias laborales del personal farmacéutico ambulatorio. *Salud UIS*, 53(1). <https://doi.org/10.18273/saluduis.53.e:21027>

Cedeño-Intriago, A., & Bernal-Barzallo, P. (2023). Análisis de la Implementación de Blockchain para Asegurar los Procedimientos de Contratación Pública. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(5), 329–337. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.5.1991>

Cevallos-Álava, S. P., Guerrero-Herrera, G. L., Guaigua-Guaigua, J. M., & Martinez-Perez, O. (2024). Desarrollo de las competencias tributarias y el uso de las TICS en los estudiantes de segundo de bachillerato técnico en contabilidad. *MQRInvestigar*, 8(3), 1866–1891. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.3.2024.1866-1891>

Chaviano Rodríguez, N. R., Albar Mansoa, P. J., & Cortés Carreño, J. C. J. (2020). Formación y globalización: La reforma integral de educación media superior (RIEMS) en México. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v32i1.1989>

Chen, Y., Wu, Z., & Yan, H. (2022). A Full Population Auditing Method Based on Machine Learning. *Sustainability*, 14(24), 17008. <https://doi.org/10.3390/su142417008>

Christian Hackspacher, P. (Ed.). (2011). *Dinâmica do relevo: Quantificação de processos formadores*. Editora UNESP. <https://doi.org/10.7476/9786557145234>

Cleary, P., Quinn, M., Rikhardsson, P., & Batt, C. (2022). Exploring the Links Between IT Tools, Management Accounting Practices and SME Performance: Perceptions of CFOs in Ireland. *Accounting, Finance & Governance Review*, 28. <https://doi.org/10.52399/001c.35440>

Coronel Galeano, L. J., Villalba Chamorro, A. A., & Garay Diaz, C. E. (2024). Habilidades Profesionales que Demandan los Clientes de los Contadores Públicos en la Ciudad de Pilar, Paraguay. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 12157–12174. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.13407

Corredor Higuera, J. A., & Díaz Guzmán, D. (2018). Blockchain y mercados financieros: Aspectos generales del impacto regulatorio de la aplicación de la tecnología blockchain en los mercados de crédito de América Latina. *Derecho PUCP*, 81, 405–439. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201802.013>

Cruz-López, A., & López-Camacho, A. (2024). Competencias profesionales de los estudiantes de contaduría pública del TESSFP frente a la inteligencia artificial. *Pä-di Boletín Científico de Ciencias Básicas e Ingenierías del ICBI*, 12(Especial), 86–92. <https://doi.org/10.29057/icbi.v12iEspecial.12169>

Cubas, M. R., & Lopes, C. T. (2023). O Futuro das Terminologias para o Registro do Processo de Enfermagem. En E. K. Adamy & M. R. Cubas, *Os sentidos da inovação tecnológica no ensino e na prática do cuidado em enfermagem: Reflexões do 18º SENADEN e 15º SINADEN* (1a ed., pp. 69–75). Associação Brasileira de Enfermagem. <https://doi.org/10.51234/aben.23.e20c9>

Cuesta Garzón, J. V., & Quevedo Sacoto, A. S. (2024). Desarrollo de un plan de gestión de seguridad para sistemas de información geográfica en empresas públicas de Ecuador: Development of a security management plan for geographic information systems in public companies in Ecuador. *Revista Científica Multidisciplinar G-nerando*, 5(2). <https://doi.org/10.60100/rcmg.v5i2.253>

Dalvi, S., Gholap, S., Jadhav, P., & Baviskar, Prof. P. (2024). SOCIAL MEDIA FAKE ACCOUNT IDENTIFICATION USING ML. *INTERANTIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC RESEARCH IN ENGINEERING AND MANAGEMENT*, 08(11), 1–7. <https://doi.org/10.55041/IJSREM38546>

David Tenorio, L. E. (2021). Exposición de marca personal por medio de redes sociales.

Tendencias, 22(2), 107–129. <https://doi.org/10.22267/rtend.212202.170>

De La Torre Lascano, C. M., & Quiroz Peña, J. I. (2023). Ciberdelito y su asociación en el cometimiento de fraudes financieros en la pandemia de la COVID-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(102), 609–628. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.11>

Duarte-Sánchez, D. D., Bertuci, A., Centurion, R., & Silvero, A. (2024). Perspectivas y experiencias de la profesión contable, estudio de caso en Saltos del Guairá, Paraguay. *Reflexiones contables (Cúcuta)*, 7(1), 28–43. <https://doi.org/10.22463/26655543.4394>

Duche Pérez, A. B., Vera Revilla, C. Y., Pari Rodríguez, N. J., & Ramírez Borja, J. R. (2023). Competencias investigativas en educación superior: Research competencies in higher education. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(5). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1313>

Duchi Bagua, B. D., Bombón Orellana, N. D., & Pacheco Rodríguez, F. R. (2023). Ley de Benford y su aplicación en la auditoría continua del sector financiero ecuatoriano: Benford's Law and its application in the continuous audit of the Ecuadorian financial sector. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(4). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1269>

Ernawati, M. D. W., Sudarmin, S., Asrial, A., Muhammad, D., & Haryanto, H. (2022). Creative Thinking of Chemistry and Chemistry Education Students in Biochemistry Learning through Problem Based Learning with Scaffolding Strategy. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 11(2), 282–295. <https://doi.org/10.15294/jpii.v11i2.33842>

Espinoza Cruz, M. A., Espinoza Gamboa, E. N., & Chumpitaz Caycho, H. E. (2021). Control interno y gestión empresarial de centros comerciales peruanos en tiempos de la actual pandemia (2020). *Contabilidad y Negocios*, 16(31), 57–70. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202101.004>

Espinoza-Gamboa, E. (2021). Ensayo sobre la importancia de la ética en la labor del contador público en tiempo de pandemia. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(6), 611–625. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.701>

Fajardo Pascagaza, E., & Gil Bohorquez, B. (2019). El aprendizaje basado en proyectos y su relación con el desarrollo de competencias asociadas al trabajo colaborativo. *Amauta*, 17(33), 103–118. <https://doi.org/10.15648/am.33.2019.8>

Gao, Q., & Kuang, Z. (2023). Can Robotic Process Automation Technology Enable Risk Data Analysis for Customs' Post-Clearance Audit: A China Customs Case Study. *World Customs*

Journal, 17(2). <https://doi.org/10.55596/001c.88821>

García Aguilera, F. J., & Aguilar Cuenca, D. (2022). Las TIC como estrategia de inclusión social. Análisis de un itinerario de segunda oportunidad educativa. *Innoeduca. International Journal of Technology and Educational Innovation*, 8(1), 121–134. <https://doi.org/10.24310/innoeduca.2022.v8i1.11467>

García Bacuilima, J. L., Reinoso Arévalo, D. B., & Zhunio Zuin, D. M. (2023). Percepción de los empleadores sobre las competencias de los graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría UPS - Cuenca periodo 2016-2021. *Revista Publicando*, 10(38), 38–53. <https://doi.org/10.51528/rp.vol10.id2373>

García Ureta, I., Toral Madariaga, G., & Murelaga Ibarra, J. (2012). Propuesta docente para la formación de comunicadores: Desarrollo de competencias psicológicas y conexión con los retos profesionales. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 18(0), 413–422. https://doi.org/10.5209/rev_ESMP.2012.v18.40996

Garzón Correa, C. A. (2023). *Primer Seminario Internacional de Investigación Tikún: Modelos educativos basados en competencias en educación superior*. Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. <https://doi.org/10.16925/eccr.07>

Girón Escudero, V., Cózar Gutiérrez, R., & González-Calero Somoza, J. A. (2019). Análisis de la autopercepción sobre el nivel de competencia digital docente en la formación inicial de maestros/as.: Analysis of self-perception on the level of teachers' digital competence in teachers training. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 22(3), 193–218. <https://doi.org/10.6018/reifop.373421>

Gnatiuk, T., Shkromyda, V., & Shkromyda, N. (2023). Digitalization of Accounting: Implementation Features and Efficiency Assessment. *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*, 10(2), 45–58. <https://doi.org/10.15330/jpnu.10.2.45-58>

Gómez Méndez, J., & Janampa Acuña, N. (2020). El contador público frente a la cuarta revolución industrial. *Quipukamayoc*, 28(57), 25–33. <https://doi.org/10.15381/quipu.v28i57.18418>

González Díaz, E. E., & Alfaro Castillo, M. I. (2015). Competencias profesionales y la empleabilidad, para egresados y titulados de la carrera de auditoría. *CAPIC REVIEW*, 13, 126–134. <https://doi.org/10.35928/cr.vol13.2015.50>

González García, A. J., Delfín Silva, Y. H., & Rodríguez, E. D. (2023). Business Intelligence

para el análisis estratégico en empresas exportadoras de castañas en Perú. *Revista de la Universidad del Zulia*, 15(42), 210–227. <https://doi.org/10.46925//rdluz.42.12>

González Jiménez, T., & Rodríguez García, J. (2023). Competencias actuales requeridas del recurso humano en la organización: Estudio documental dirigido al contable tributario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 9411–9426. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6824

González Montoya, C., Puerta Castrillón, V. Y., & Chamorro González, C. L. (2022). Principales retos de la profesión contable desde las perspectivas económica, digital y científica. *Revista Visión Contable*, 24. <https://doi.org/10.24142/rvc.n24a3>

González Morga, N., Pérez Cusó, J., & Martínez Juárez, M. (2018). Desarrollo de Competencias Transversales en la Universidad de Murcia: Fortalezas, Debilidades y Propuestas de Mejora. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 88–113. <https://doi.org/10.19083/ridu.2018.727>

González Oliva, A. (2023). Participación en Programas de Educación Continua en Profesionales de Imagenología: Análisis de Factores Influyentes. *Revista de investigación, formación y desarrollo: Generando productividad institucional*, 11(3), 60–67. <https://doi.org/10.34070/rif.v11i3.430>

González Rosales, V. M. (2021). Análisis de motivaciones hacia prácticas socialmente responsables en pequeñas y medianas empresas turísticas de Ensenada, Baja California. *Revista Iberoamericana Ambiente & Sustentabilidad*, 4, e170. <https://doi.org/10.46380/rias.vol4.e170>

Gordillo-Mejía, J. D., & Solís-Muñoz, J. B. (2024). Adopción de las NIIF en empresas emergentes: Desafíos y estrategias de implementación. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 7(S2), 99–107. <https://doi.org/10.62452/vby7gx89>

Grass-Ramírez, B. E., Collazos, C. A., & González, C. S. (2017). Propuesta de incorporación de competencias de formación en ingeniería. *Revista Guillermo de Ockham*, 15(1). <https://doi.org/10.21500/22563202.3188>

Grosman, J., & Reigeluth, T. (2019). Perspectives on algorithmic normativities: Engineers, objects, activities. *Big Data & Society*, 6(2), 205395171985874. <https://doi.org/10.1177/2053951719858742>

Guerrero Baena, M. D., Cava Jiménez, J. A., Villanueva Rodríguez, A. J., Hernández Rojas, R. D., Fernández Gallardo, J. A., & Berbel Vecino, J. (2019). Fomentando la vinculación entre empresa

e investigación en el Grado en Administración y Dirección de Empresas. *Revista de Innovación y Buenas Prácticas Docentes*, 8(4), 98–106. <https://doi.org/10.21071/ripadoc.v8i4.12328>

Guillen Pinargote, A. V., Ruiz Cedeño, A. B., & Da Natividade E Sousa, M. F. (2023). La importancia del uso de Excel en la formación de habilidades y competencias contables en estudiantes universitarios: Un estudio en la Universidad Técnica de Manabí. *MQRInvestigar*, 7(2), 112–129. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.2.2023.112-129>

Gürhan, E., & Çiftçi, S. (2023). Examination of Romany Primary School Students' Sense of School Belonging. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 10(4), 995–1010. <https://doi.org/10.52380/ijcer.2023.10.4.515>

Herdiansah, A. (2022). Enterprise Content Management (ECM) System Architecture for Capital Project at Oil and Gas Company. *JISA(Jurnal Informatika dan Sains)*, 5(1), 85–89. <https://doi.org/10.31326/jisa.v5i1.1282>

Hernández Aros, L., Plazas Estepa, R. A., & Flórez-Guzmán, M.-H. (2018). LOS MEDIOS PROBATORIOS EN COLOMBIA Y SU INCIDENCIA EN EL ENCARGO DE UNA AUDITORÍA: UNA PERSPECTIVA DESDE EL PENTÁGONO DEL FRAUDE. *Revista Republicana*, 25, 117–134. <https://doi.org/10.21017/Rev.Repub.2018.v25.a52>

Herrera López, M., Romera, E., & Ortega Ruiz, R. (2022). ¡Todo bien! El reto de mejorar las relaciones interpersonales en adolescentes escolarizados colombianos. *Revista Boletín Redipe*, 11(1), 472–488. <https://doi.org/10.36260/rbr.v11i1.1655>

Hural, I. (2023). APPLICATION OF MACHINE LEARNING FOR ECONOMIC TRENDS AND RISK PREDICTION. *Modern Scientific Views on the Development of the World Economy and International Cooperation*. Modern Scientific Views on the Development of the World Economy and International Cooperation. <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-356-9-46>

Jaramillo Ospina, K. L., Campi Mayorga, J. A., & Sánchez Salazar, T. D. R. (2019). Informática y ofimática una herramienta pedagógica. *RECIMUNDO*, 3(3), 1085–1100. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(3\).septiembre.2019.1085-1100](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(3).septiembre.2019.1085-1100)

Javier Rodríguez Salinas. (2023). Auditoría forense en la era de la inteligencia artificial, un enfoque vanguardista para combatir el fraude financiero. *Punto de vista*, 14(21). <https://doi.org/10.15765/pdv.v14i21.4051>

Jiménez Jiménez, S. S., & León Alberca, T. B. (2024). Importancia de las Habilidades Blandas

para el Ejercicio del Profesional Contable. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6086–6101. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11024

Jordan, S., Zabukovšek, S. S., & Klančnik, I. Š. (2022). Document Management System – A Way to Digital Transformation. *Naše Gospodarstvo/Our Economy*, 68(2), 43–54. <https://doi.org/10.2478/ngoe-2022-0010>

Jusriadi, E. (2022). Moderation of Leadership Style: Management Accounting Information Systems and Management Control Systems on Managerial Performance. *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 16–32. <https://doi.org/10.33096/atestasi.v5i1.1101>

Kirchmer, M., & Franz, P. (2019). Value-Driven Robotic Process Automation (RPA): A Process-Led Approach to Fast Results at Minimal Risk. En B. Shishkov (Ed.), *Business Modeling and Software Design* (Vol. 356, pp. 31–46). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-24854-3_3

Koç, F., Seçkin, A. Ç., & Bayri, O. (2022). FORECASTING DEFERRED TAXES IN INTERNATIONAL ACCOUNTING WITH MACHINE LEARNING. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 1303–1326. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.1034685>

Kwan Chung, C. K., & Alegre Brítez, M. Á. (2022). Normas internacionales de formación para contadores. Bases conceptuales y doctrinarias. *Cuadernos de Contabilidad*, 22. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc22.nifc>

Lara, M. J., & Tamayo-Cevallos, C. D. (2023). La Gestión Logística y su incidencia en el crecimiento empresarial de la Avícola Braez, cantón Junín, provincia de Manabí. *MQRInvestigar*, 7(4), 208–235. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.4.2023.208-235>

Leshob, A., Bourguin, A., & Renard, L. (2018). Towards a Process Analysis Approach to Adopt Robotic Process Automation. *2018 IEEE 15th International Conference on e-Business Engineering (ICEBE)*, 46–53. <https://doi.org/10.1109/ICEBE.2018.00018>

López Lemus, J. A., & De La Garza Carranza, M. T. (2019). Las prácticas de gestión empresarial, innovación y emprendimiento: Factores influyentes en el rendimiento de las firmas emprendedoras. *Nova Scientia*, 11(22), 357–383. <https://doi.org/10.21640/ns.v11i22.1795>

López Rodríguez, C. E., & Perea Sandoval, J. A. (2017). El gerente de marca como protagonista de las organizaciones en Colombia. *Equidad y Desarrollo*, 28, 259–278.

<https://doi.org/10.19052/ed.4179>

López-Meri, A., & Casero-Ripollés, A. (2017). Las estrategias de los periodistas para la construcción de marca personal en Twitter: Posicionamiento, curación de contenidos, personalización y especialización. *Revista Mediterránea de Comunicación*, 8(1), 59. <https://doi.org/10.14198/MEDCOM2017.8.1.5>

Lozano Núñez, C., Lozano Núñez, P. D., & Mercado Guillén, A. L. (2021). Las esferas multipartida como sistema de registro contable gerencial, generación 2021. *Quipukamayoc*, 29(59), 35–42. <https://doi.org/10.15381/quipu.v29i59.19465>

Machaca Mamani, J. C., Cahuana Lipa, R., Alvarez Rozas, K. M., Alvarez Rozas, T. P., Dominguez Gonzales, H., & Pichihua Torres, S. (2023). USO DE LA TECNOLOGÍA BLOCK-CHAIN EN LA ECONOMÍA DIGITAL. En *Ciência da Computação avanços e tendências em pesquisa* (1a ed., pp. 242–255). Editora Científica Digital. <https://doi.org/10.37885/240115475>

Madera Fernández, B. E., & Uc Rios, C. A. (2024). Competencias digitales docentes y su relación con la deserción universitaria: Modelo estructural: caso de estudio. *Contribuciones a la Economía*, 22(1), 16–33. <https://doi.org/10.51896/ce.v22i1.373>

Mantilla-Falcón, L. M., Paredes Cabezas, M. D. R., Anderson Argothy, L., & Velastegui López, L. E. (2023). Competencias investigativas y desarrollo profesional en estudiantes de contaduría en la universidad ecuatoriana. *Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*, 8(4), 77–95. <https://doi.org/10.33262/rmc.v8i4.2958>

Martínez, G. A., Herrera, J. A., & Gordillo, A. (2024). Diseño de una red virtual de estudio para el programa de contaduría pública en la Universidad de Cundinamarca. *Formación Universitaria*, 17(2), 113–124. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062024000200113>

Martins, M. D. S., Posada-Bernal, S., Figueroa-Ángel, M. X., & Román-Cárdenas, A. P. (2022). Las teorías del aprendizaje en la educación física para la primera infancia: Una perspectiva colombiana. *MOTRICIDADES: Revista da Sociedade de Pesquisa Qualitativa em Motricidade Humana*, 6(3), 213–228. <https://doi.org/10.29181/2594-6463-2022-v6-n3-p213-228>

Masrom, S., Tarmizi, M. A., Halid, S., Rahman, R. A., Rahman, A. S. A., & Ibrahim, R. (2023). Machine learning in predicting anti-money laundering compliance with protection motivation theory among professional accountants. *International Journal of ADVANCED AND APPLIED SCIENCES*, 10(7), 48–53. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2023.07.007>

Matas Terrón, A., Leiva Olivencia, J. J., & Núñez Rojas, N. (2020). El Big Data desde la perspectiva de una muestra de estudiantes de universidades del norte de Perú. *Propósitos y Representaciones*, 8(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.376>

Mayor-Ríos, J. A., Pacheco-Ortiz, D. M., Patiño-Vanegas, J. C., & Ramos-y-Yovera, S. E. (2019). Análisis de la integración del Big Data en los programas de contaduría pública en universidades acreditadas en Colombia. *Revista CEA*, 5(9), 53–76. <https://doi.org/10.22430/24223182.1256>

Medina-Herrera, M. A., Orellana-Orellana, E. F., & Vicuña-Matute, W. G. (2020). Competencias laborales específicas en el sector textil y de confección. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 4. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.883>

Mejia Avila, D., Ortega Agámez, K., & Martínez Gómez, J. (2018). Evaluación Del Riesgo Ambiental En Campus Universitarios. Caso Estudio: Universidad De Córdoba-Colombia. *Ingeniería e Innovación*, 5(2). <https://doi.org/10.21897/23460466.1706>

Mena-Lorenzo, J. A., & Merna Lorenzo, J. L. (2022). La formación de profesionales cubanos en el contexto empresarial. *Revista Española de Educación Comparada*, 41, 230–249. <https://doi.org/10.5944/reec.41.2022.30995>

Menéndez Benito, E., Ballester Brague, L., & Olíver Torelló, P. L. (2018). Formación como elemento de cohesión social en Europa. Análisis comparativo de sinergias y recursos ejecutados, empleando una muestra de medidas operativas (programas) en el marco de las políticas europeas de promoción de la formación profesional y vocacional (VET), lucha contra el abandono formativo y académico temprano (ELET) y recualificación. *Revista Española de Educación Comparada*, 32, 107. <https://doi.org/10.5944/reec.32.2018.22365>

Molina Barbotó, D. E., Molina Barbotó, A. S., Guzmán Hernández, R., & Maceo Castillo, L. M. (2024). Formación técnica profesional para desarrollar competencias laborales en estudiantes del bachillerato técnico. *ConcienciaDigital*, 7(4), 103–119. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v7i4.3237>

Molina Hurtado, Y. A., Tobón Perilla, L. N., & Fonseca Gordillo, J. E. (2019). Incidencia de la investigación formativa contable en el sector empresarial de Tunja—Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(1), 35–47. <https://doi.org/10.31876/rcs.v25i1.27291>

Mónica Itzel, M. I., & Cordero Arroyo, G. (2019). Apuntes para caracterizar la formación continua en línea de docentes. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 18(36), 209–221.

<https://doi.org/10.21703/rexe.20191836garate10>

Morales Bueno, P. (2018). Aprendizaje basado en problemas (ABP) y habilidades de pensamiento crítico ¿una relación vinculante? *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 21(2), 91. <https://doi.org/10.6018/reifop.21.2.323371>

Morales-Antamba, L., Sánchez-Cando, A., & Benavides-Echeverría, I. (2022). La tecnología Blockchain en la gestión de costos de las artesanías producidas en la parroquia La Victoria, provincia de Cotopaxi, periodo 2021. *Revista Publicando*, 9(35), 64–76. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2339>

Morales-Gutama, F. M., & Zapata-Sánchez, P. E. (2024). Transformación digital en la contabilidad de costos: Impactos en el ámbito educativo y empresarial. *CIENCIAMATRIA*, 10(1), 207–235. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i1.1218>

Moran-Cuastumal, L. V., & Ortiz-Cerón, D. S. (2020). Relación entre Manejo de emociones- sentimientos y relaciones interpersonales en adolescentes escolarizados de una Institución Educativa del municipio de Pasto. *Revista Criterios*, 27(2), 45–69. <https://doi.org/10.31948/rev.criterios/27.2-art2>

Naranjo Sagñay, W. C., Contreras Sánchez, E. P., Sornoza-Parrales, D., & Vera Pisco, D. G. (2024). El aprendizaje basado en problemas como estrategia didáctica para la enseñanza de límite de función. *Revista Científica Sinapsis*, 25(2).

Nassis, G., Verhagen, E., Brito, J., Figueiredo, P., & Krstrup, P. (2023). A review of machine learning applications in soccer with an emphasis on injury risk. *Biology of Sport*, 40(1), 233–239. <https://doi.org/10.5114/biolsport.2023.114283>

Navarrete Zambrano, C. M., Ruiz López, S. E., Almenaba Guerrero, P. Y., & Silva Alvarado, G. S. (2023). Desafíos y oportunidades de la vinculación universidad-sociedad en el sector contable. *Código Científico Revista de Investigación*, 4(E1), 211–233. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/nE1/94>

Nzabonimpa, J. P. (2018). Quantitizing and qualitizing (im-)possibilities in mixed methods research. *Methodological Innovations*, 11(2), 2059799118789021. <https://doi.org/10.1177/2059799118789021>

Ocampo González, J. Z., & Restrepo Quintero, K. (2022). Descripción del sistema contable colombiano de acuerdo con la propuesta de Jarne. (Description of the Colombian account-

ting system in accordance with the proposal of La Jarne). *Revista En-contexto*, 6(8), 143–169. <https://doi.org/10.53995/23463279.481>

Oliveros Mencos, B. A. (2021). Escenario laboral y nuevas perspectivas de empleo para los estudiantes del Centro Universitario de Jutiapa. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 8(1), 31–40. <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v8i1.59>

Ore, H. (2020). Planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las empresas: Revisión bibliográfica. *Revista Científica Pakamuros*, 8(4), 31–44. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v8i4.147>

Orioque, J., Pajaron, S., & Cabardo, J. (2024). Contextualized Online Document Management System. *Journal of Innovative Technology Convergence*, 6(1), 65–74. <https://doi.org/10.69478/JITC2024v6n2a07>

Ortegón Cortazar, L. (2017). Imagen y posicionamiento de marcas en la industria de agroquímicos en Colombia. *Revista Lasallista de investigación*, 14(1), 13–28. <https://doi.org/10.22507/rli.v14n1a1>

Parrales Poveda, M. L., Rodríguez Gutiérrez, K. G., Sornoza-Parrales, D. R., & Fienco Parrales, M. J. (2023). *Clima Laboral. Factores a considerar en una Institución de Educación Superior*.

Patil, Dr. S., Mane, V., & Patil, Dr. P. (2019). Social Innovation in Education System by using Robotic Process Automation (Rpa). *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(11), 3757–3760. <https://doi.org/10.35940/ijitee.K2148.0981119>

Peñarreta-Angamarca, M. T., Torres-Palacios, M. M., & Moreno-Narváez, V. P. (2024). Efectividad de la auditoría financiera en la prevención del fraude en pequeñas y medianas empresas [Analysis of the Effectiveness of financial and tax auditing in fraud prevention]. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 4(especial), 26–35. <https://doi.org/10.62574/rmpi.v4iespecial.106>

Peralta Sigüenza, A. M. (2024). El Impacto de la Digitalización en la Auditoría Contable. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 9675–9696. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14347

Phiri, M. J., & Tough, A. G. (2018). Managing university records in the world of governance. *Records Management Journal*, 28(1), 47–61. <https://doi.org/10.1108/RMJ-11-2016-0042>

Pin Flores, Á. M., Sornoza-Parrales, D., Orejuela Mendoza, I., & Vera Pisco, D. (2024). Uso de Padlet en la Motivación y el Aprendizaje Colaborativo en Ciencias Naturales: Un Estudio Descriptivo en la Educación Básica Superior. *Arandu UTIC*, 11(2), 1878–1899.

Pineda-Cajilima, J. A., Erazo-Álvarez, J. C., Álvarez-Gavilanes, J. E., & Cárdenas-Muñoz, J. V. (2021). Impacto de la Responsabilidad Social Empresarial en el Sector Financiero. *CIENCIA-MATRIA*, 7(12), 725–751. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.447>

Prieto-Tibaduiza, W. A., Rocha-Vega, S. M., Julián Páez, H. J., & Lozano-Ramírez, N. E. (2019). Propuesta de herramienta para la integración de BIM a la toma decisiones financieras en proyectos de construcción. *Ingeniería y Ciencia*, 15(29), 75–101. <https://doi.org/10.17230/ingciencia.15.29.3>

Primo, C. C., Brandão, M. A. G., Zaccaro, K. R. L., Salgueiro, M. A. D. O. B., & Minarini, G. P. S. S. (2023). O ensino das teorias como formas de pensar a prática de enfermagem. En E. K. Adamy & M. R. Cubas, *Os sentidos da inovação tecnológica no ensino e na prática do cuidado em enfermagem: Reflexões do 18º SENADEN e 15º SINADEN* (1a ed., pp. 52–61). Associação Brasileira de Enfermagem. <https://doi.org/10.51234/aben.23.e20c7>

Quijije Quiroz, H. B., & Maldonado Zuñiga, K. (2023). Técnica de minería de datos para procesos educativos en estudiantes con necesidades educativas especiales basado en un modelo predictivo. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(5), 205–217. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i5.730>

Ramírez García, G., Ramírez Moreno, G., & Tapullima-Mori, C. (2022). Gestión empresarial y calidad de vida en productores de uva borgoña 2022. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(7), 14–24. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i7.498>

Razo Ascazubi, C. D. L. M., Moscoso Córdova, J. L., & López Fraga, P. G. (2019). La Contabilidad Internacional: Incluye visión histórica, paradigma y teorías. *RECIAMUC*, 3(3), 861–892. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/3.\(3\).julio.2019.861-8912](https://doi.org/10.26820/reciamuc/3.(3).julio.2019.861-8912)

Remolina-Medina, C. E. (2023). Análisis Bibliométrico de Blockchain y su aplicación en diversos Sectores Empresariales. *Revista científica anfibios*, 6(2), 56–69. <https://doi.org/10.37979/afb.2023v6n2.137>

Requejo Fernández, E., Raposo-Rivas, M., & Sarmiento Campos, J. A. (2024). Competencia digital de las personas orientadoras en los centros integrados de formación profesional de España.

EDUCAR, 60(2), 357–375. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.2000>

Ribas, F., Sánchez Abrego, D., Girardelli Rivoir, A., & Hiadalgo García, M. V. (2022). Valoración de competencias genéricas relevantes en contadores graduados de una universidad argentina. *CAPIC REVIEW*, 20. <https://doi.org/10.35928/cr.vol20.2022.127>

Rincón Soto, C. A., Molina Mora, F. R., Solano Rodríguez, O. J., & Lemos De La Cruz, J. E. (2023). Discusión sobre el espacio didáctico del laboratorio contable en la educación superior. *Tendencias*, 24(2), 143–169. <https://doi.org/10.22267/rtend.232402.231>

Rincón Soto, C. A., Solano Rodríguez, O. J., & Lemos De La Cruz, J. E. (2021). El uso de los juegos digitales de simulación en la enseñanza-aprendizaje de la contabilidad: Una revisión de la literatura. *Academia y Virtualidad*, 14(1), 117–131. <https://doi.org/10.18359/ravi.5173>

Ríos, N. B., & Mosca, A. M. (2022). Influence of personal, professional and motivational factors in participation of nurses in continuing education. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 93. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202293>

Rodríguez-Gulías, M. J., Anido-Martínez, C., & Muíño, F. (2018). Incentivos para la participación activa del alumnado: Experiencia en materias de contabilidad. En E. De La Torre Fernández (Ed.), *Contextos Universitarios Transformadores: Retos e ideas innovadoras. II Jornadas de Innovación Docente* (pp. 111–123). Universidade da Coruña. Servizo de publicacións. <https://doi.org/10.17979/spudc.9788497496780.111>

Rojas Valiente, M. J., Castillo Sarmiento, J. M. H., & Mendoza De Los Santos, A. C. (2023). Seguridad de la información en la prevención de perdida de datos: Una revisión sistemática. *Innovación y Software*, 4(2), 182–200. <https://doi.org/10.48168/innosoft.s12.a92>

Rolón Martínez, M., Moreno Torres, M., & Vargas Álvarez, V. (2023). Percepción de condiciones laborales y conocimiento sobre principios organizacionales en profesionales de la psicología que laboran en escuelas de Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 34(1), 142–155. <https://doi.org/10.55611/rep.3401.10>

Romeo, L., Cavallo, A., Pepa, L., Bianchi-Berthouze, N., & Pontil, M. (2022). Multiple Instance Learning for Emotion Recognition Using Physiological Signals. *IEEE Transactions on Affective Computing*, 13(1), 389–407. <https://doi.org/10.1109/TAFFC.2019.2954118>

Romero, C., & Escarraga, C. (2022). Del aula al consultorio: Propuesta inmersiva para fortalecer competencias laborales en contadores públicos. *Revista Activos*, 20(1).

<https://doi.org/10.15332/25005278.7866>

Romero Hidalgo, Ó., Hidalgo Sánchez, A., Canales Aybar, E., & Ruíz Carrillo, J. (2021). Gestión empresarial y su influencia en los planes estratégicos de las medianas empresas del Ecuador. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(2). <https://doi.org/10.47666/summa.3.2.33>

Roncancio García, Á. D., Mira Alvarado, G. E., & Muñoz Murcia, N. M. (2017). Las competencias en la formación del profesional contable: Una revisión de las posturas institucionales y educativas en Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 25(2). <https://doi.org/10.18359/rfce.3070>

Rosado Gómez, A. A., Duran Chinchilla, C. M., & Arias Rodríguez, D. (2024). Optimización de la generación de informes de auditoría mediante procesamiento de lenguaje natural: Un enfoque basado en datos de auditorías de calidad en educación superior. *REVISTA COLOMBIANA DE TECNOLOGIAS DE AVANZADA (RCTA)*, 2(44), 89–96. <https://doi.org/10.24054/rcta.v2i44.3018>

Ruelas, M., Flores, L., & Sucari, W. (2022). Efectos de la auditoria forense en el control de la corrupción en las entidades públicas del Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 2(3), 7–15. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.03.001>

Russell-Bennett, R., Rosenbaum, M. S., & McAndrew, R. (2020). Commentary: Exposing a research bias or a relic of research practice. *Journal of Services Marketing*, 34(1), 24–29. <https://doi.org/10.1108/JSM-11-2019-0439>

Saavedra, A. (2023). Estudio comparativo de dos acciones formativas del Sistema de Formación Profesional para el Empleo. *Revista Española de Educación Comparada*, 43, 338–356. <https://doi.org/10.5944/reec.43.2023.31769>

Saavedra García, M. L., & León Vite, E. L. (2024). Alternativas de financiamiento para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa Latinoamericana. *Ruta*. <https://doi.org/10.15443/RUTA2023497>

Salas García-Neble, L. M. (2014). Efectos e implicaciones técnicas de las estimaciones contables. *Revista de Contabilidad y Tributación. CEF*, 117–166. <https://doi.org/10.51302/rcyt.2014.6195>

Salazar Torres, P. M., Luna Rioja, C. H., & Vértiz Querevalú, P. J. (2024). La influencia de los sistemas de costos en la industria agropecuaria en la provincia de Guayas. *Revista Social Fronteriza*, 4(4), e44351. [https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4\(4\)351](https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4(4)351)

Sánchez Becerra, C. A., & Velasco Burgos, B. M. (2023). Perspectivas de la investigación en los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Francisco de Paula Santander seccional Ocaña. *REICE: Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas*, 11(21), 386–397. <https://doi.org/10.5377/reice.v11i21.16560>

Sánchez Henríquez, J. A., & Yáñez Vidal, I. A. (2021). Responsabilidad social, un estudio bibliométrico. *CAPIC REVIEW*, 19, 1–16. <https://doi.org/10.35928/cr.vol19.2021.125>

Sánchez Saavedra, R. J., & Yagua Rivera, S. (2024). Incidencia de factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos. *Arandu UTIC*, 11(2), 1184–1201. <https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.333>

Santos Gutiérrez, E. (2018). El contador público como causa primera y última de la confianza pública. *Contabilidad y Negocios*, 13(25), 109–124. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.201801.008>

Scherp, H.-Å. (2013). Quantifying qualitative data using cognitive maps. *International Journal of Research & Method in Education*, 36(1), 67–81. <https://doi.org/10.1080/1743727X.2012.696244>

Siderska, J. (2020). Robotic Process Automation—A driver of digital transformation? *Engineering Management in Production and Services*, 12(2), 21–31. <https://doi.org/10.2478/emj-2020-0009>

Silva, E. (2023). Propuesta de seguridad informática en los aspectos organizativos de un sistema informático, aplicando ISO 27002 y CSF. *Revista Ingeniería e Innovación del Futuro*, 2(1), 31–40. <https://doi.org/10.62465/riif.v2n1.2023.9>

Sornoza Parrales, D., Eguez Morales, J. M., Pincay Pilay, M. M., & Terán García, M. (2023). Balancing Ethics and Efficiency in Civil Engineering: Navigating Construction Challenges: Equilibrar la ética y la eficiencia en la ingeniería civil: Navegar por los desafíos de la construcción. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 4853–4863. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.942>

Sornoza-Parrales, D. R. (2021). From leaders to leaders’ creators: A hierarchy of styles to promote leadership sustainability in education. *Docencia, ciencia y humanidades: hacia una enseñanza integral en la universidad del siglo XXI*, 691–709.

Sornoza-Parrales, D. R., Sornoza-Parrales, G. I., Parrales, M. L., & Guaranda, V. F. (2020). Motivación hacia el servicio público, un análisis de la literatura de China y Ecuador. *Revista ESPACIOS. ISSN*, 798, 1015.

Soto-Cid, J., Silva-Gómez, D., Lago-Cancelo, M. I., Gómez-Cantorna, C., Vidal-Tubío, R. A., & Fernández-Vázquez, A. (2015). Análisis de la metodología de aprendizaje colaborativo en la impartición del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL). *Innovación educativa*, 25. <https://doi.org/10.15304/ie.25.2302>

Spring, M., Faulconbridge, J., & Sarwar, A. (2022). How information technology automates and augments processes: Insights from Artificial-Intelligence-based systems in professional service operations. *Journal of Operations Management*, 68(6–7), 592–618. <https://doi.org/10.1002/joom.1215>

Sussy, B., Wilber, C., Milagros, L., & Carlos, M. (2015). ISO/IEC 27001 implementation in public organizations: A case study. *2015 10th Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI)*, 1–6. <https://doi.org/10.1109/CISTI.2015.7170355>

Tito Betancur, M., Huamán Espejo, M., & Mamani Benito, O. (2021). Factores asociados al cumplimiento de la normatividad de gestión de residuos municipales de Juliaca, Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(4), 203–215. <https://doi.org/10.17162/au.v11i4.767>

Trejo, R. E. (2024). Valores éticos y morales desde que influyen en la formación profesional universitaria. Una mirada comprensivo edificadora. *Revista Boletín Redipe*, 13(3), 154–168. <https://doi.org/10.36260/rbr.v13i3.2096>

Uddin, M., & Preston, D. (2015). Systematic Review of Identity Access Management in Information Security. *Journal of Advances in Computer Networks*, 3(2), 150–156. <https://doi.org/10.7763/JACN.2015.V3.158>

Valcarce Torrico, P. J. (2023). Sistema de Gestión para Potenciar el Desarrollo Empresarial, del Sector Público de Bolivia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 1729–1753. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.8806

Valderrama, Y., Briceño, L., & Sánchez, J. (2021). Procedimientos para obtener evidencia suficiente y adecuada en la auditoría financiera. Una caracterización desde el enfoque teórico y normativo. *Revista Colombiana de Contabilidad - ASFACOP*, 9(17), 39–63. <https://doi.org/10.56241/asf.v9n17.197>

Valdez-Hurtado, D. E., Chifla-Guerra, S. J., Mendoza-Moreira, F. S., & Castillo-Montúfar, C. R. (2024). Formación continua del profesorado y los resultados en el desempeño académico: Caso del distrito 17D-01 Pichincha, Ecuador. *MQRInvestigar*, 8(4), 569–587. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.569-587>

Valencia-Gonzalez, E., Becerra-Sarmiento, M., & Revelo-Oña, R. (2021). Principales competencias de los emprendedores, caso Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(5). <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.5.683>

Vallejo-Peralta, L. I., Torres-Palacios, M. M., Toaza-Tipantasig, S. E., & Ordoñez-Parra, J. L. (2024). Globalización y auditoría tributaria: Estrategias para profesionales y programas educativos en un mundo cambiante. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(1), 386–403. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i1.102>

Valtakoski, A. (2019). The evolution and impact of qualitative research in *Journal of Services Marketing. Journal of Services Marketing*, 34(1), 8–23. <https://doi.org/10.1108/JSM-12-2018-0359>

Vásquez Díaz, E. L., & Querevalú Morante, C. A. (2023). COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO, 2016-2020. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, 10(2), 249–260. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2678>

Vásquez-Campos, S. A. V.-C. (2020). Factores de riesgo y control interno: Un estudio para la academia contable. *Paidagogo*, 2(2), 106–126. <https://doi.org/10.52936/p.v2i2.34>

Vázquez, J. F. D., & Duque, E. (2019). *Las transformaciones de la educación: De la tradición a la modernidad hasta la incertidumbre actual* (1a ed.). Dykinson. <https://doi.org/10.2307/j.ctvk8vzs4>

Velásquez Arana, J. M., Carvajal Vásquez, M. C., & Alonso González, A. (2017). Implicaciones del uso del personal branding en el profesorado de educación superior. *Libre Empresa*, 14(2), 131–150. <https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2017v14n2.3036>

Velázquez Pompeyo, R. I., & López Salazar, R. (2015). Industria electrónica, investigación y desarrollo (I+D) y competencias profesionales. Estrategias para el escalamiento industrial. Estudio de caso en Mérida, Yucatán. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 17(3), 377–397. <https://doi.org/10.36390/telos173.02>

Veloza Gamba, R. (2023). Desarrollo de la inteligencia emocional en el contexto de las competencias digitales en el uso de las redes sociales en los sistemas educativos latinoamericanos: Una revisión documental: Development of emotional intelligence in the context of digital competences in the use of social networks in Latin American educational systems: a documentary review. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1).

<https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.482>

Vera-Pisco, D. G., Vásquez-Villacis, M. I., Moreno-Ponce, L. A., & Álvarez-Álvarez, M. J. (2024). COMPETITIVIDAD INSTITUCIONAL A TRAVÉS DE LAS ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEL SIGLO XXI. *REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA YACHASUN* - ISSN: 2697-3456, 8(15 Ed. Esp.), 51–68. <https://doi.org/10.46296/yc.v8i15edespdic.0553>

Villardón-Gallego, L., Yáñez-Marquina, L., Flores-Moncada, L., & García-Montero, R. (2017). Desarrollo de competencias socio-profesionales en contextos vulnerables El caso de Peñascal Cooperativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 74, 147–170. <https://doi.org/10.35362/rie740612>

Viquez, J. J., Viquez, J. A., Campos, A., Loría, J., & Mendoza, L. A. (2018). Modelación de poblaciones vía cadenas de Markov tridimensionales. *Revista de Matemática: Teoría y Aplicaciones*, 25(2), 185–214. <https://doi.org/10.15517/rmta.v25i2.33608>

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

Vizuite Salazar, J. G., Cuzco Naranjo, R. H., Vaca Barahona, B. E., & Mantilla Cabrera, C. E. (2021). Políticas de seguridad para dispositivos móviles en el manejo de información en PYMES. *ConcienciaDigital*, 4(2), 261–276. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v4i2.1676>

Wewerka, J., Dax, S., & Reichert, M. (2020). A User Acceptance Model for Robotic Process Automation. *2020 IEEE 24th International Enterprise Distributed Object Computing Conference (EDOC)*, 97–106. <https://doi.org/10.1109/EDOC49727.2020.00021>

Xing, L. (2024). Secure Official Document Management and intelligent Information Retrieval System based on recommendation algorithm. *International Journal of Intelligent Networks*, 5, 110–119. <https://doi.org/10.1016/j.ijin.2024.02.003>

Yao, M. (2024). RPA Technology Enables Highly Automated Development of Corporate Financial Accounting Processes. *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*, 9(1), 20240541. <https://doi.org/10.2478/amns-2024-0541>

Zambonino Torres, S. C., & Briones Peña, E. V. (2024). Impacto de la Motivación en el Desarrollo de Competencias de los Estudiantes de Economía de UNEMI durante las Prácticas

Preprofesionales de Nivel II en el Período Académico Abril-Agosto 2024. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 12030–12042. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14628

Zapico, M. G. (2016). Evaluación de estrategias de enseñanza orientadas a competencias: Una comparación de caso entre estilo orientado a la competencia y el orientado al contenido. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 11(1), 135–146. <https://doi.org/10.15359/rep.11-1.7>

Zavala Vásquez, C. J., Lino Calle, V., Cordero Garcés, M. O., & Sornoza-Parrales, D. (2024). EL ROL DE LA INGENIERÍA CIVIL EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE: TENDENCIAS Y DESAFÍOS. *Revista Alcance*, 7(1).

Zeledón Ruiz, M. D. P., & Aguilar Rojas, O. N. (2020). Ética y docencia universitaria. Percepciones y nuevos desafíos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(1), e1201. <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.1201>

Zhao, X., Yan, X., & Van Hentenryck, P. (2019). *Modeling Heterogeneity in Mode-Switching Behavior Under a Mobility-on-Demand Transit System: An Interpretable Machine Learning Approach* (Versión 1). arXiv. <https://doi.org/10.48550/ARXIV.1902.02904>