

<https://doi.org/10.69639/arandu.v13i2.2341>

Formación profesional continua como factor asociado a la gestión organizacional en Sociedades de Auditoría de Lima

Professional Training as a Factor Associated with Organizational Management in Audit Firms of Lima

Formação Profissional como Fator Associado à Gestão Organizacional em Sociedades de Auditoria de Lima

José Rafael Zelada Cortez

rafaelzeladacortez@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-6828-4183>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Lima, Perú

Lizardo Elías Agüero Del Carpio

laguerod@unmsm.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3790-1489>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Lima, Perú

Artículo recibido: 17 mayo 2026- Aceptado para publicación: 28 junio 2026
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

RESUMEN

Objetivo: Determinar si la formación profesional continua se asocia significativamente con la gestión organizacional en las Sociedades de Auditoría de Lima. Métodos: El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por 232 sociedades de auditoría registradas en Lima durante el año 2025, de las cuales se obtuvo una muestra representativa de 145. Se aplicó una encuesta estructurada validada por juicio de expertos, y la confiabilidad del instrumento se comprobó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Para el análisis se empleó estadística descriptiva e inferencial, utilizando la prueba de correlación de Spearman con un nivel de significancia del 5 %. Resultados: Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa ($p = 0.68$; $p < 0.05$) entre la formación profesional continua y la gestión organizacional, evidenciando que mayores niveles de capacitación y especialización del personal se asocian con una mejor gestión interna y calidad del servicio. Conclusión: La formación profesional continua constituye un factor determinante en la eficiencia organizacional y en el fortalecimiento de las prácticas de auditoría en las sociedades evaluadas.

Palabras clave: capacitación profesional, desempeño organizacional, auditoría externa, calidad del servicio, talento humano

ABSTRACT

Objective: To determine whether continuous professional training is significantly associated with organizational management in Audit Firms in Lima. Methods: The study adopted a quantitative

approach, with a correlational scope and a cross-sectional non-experimental design. The population consisted of 232 audit firms registered in Lima during 2025, from which a representative sample of 145 was drawn. A structured survey, validated by expert judgment, was administered, and the instrument's reliability was confirmed using Cronbach's Alpha coefficient. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics, applying Spearman's correlation test at a 5 % significance level. Results: The findings revealed a positive and significant correlation ($\rho = 0.68$; $p < 0.05$) between continuous professional training and organizational management, indicating that higher levels of staff training and specialization are associated with better internal management and service quality. Conclusion: Continuous professional training is a key factor in organizational efficiency and in strengthening auditing practices within the evaluated firms.

Keywords: professional training, organizational performance, external auditing, service quality, human talent

RESUMO

Objetivo: Determinar se a formação profissional contínua está significativamente associada à gestão organizacional nas Sociedades de Auditoria de Lima. Métodos: O estudo adotou uma abordagem quantitativa, com escopo correlacional e delineamento não experimental transversal. A população foi composta por 232 sociedades de auditoria registradas em Lima durante o ano de 2025, das quais se obteve uma amostra representativa de 145. Foi aplicado um questionário estruturado validado por juízo de especialistas, e a confiabilidade do instrumento foi verificada por meio do coeficiente Alfa de Cronbach. Para a análise, utilizou-se estatística descritiva e inferencial, empregando o teste de correlação de Spearman com nível de significância de 5 %. Resultados: Os resultados evidenciaram uma correlação positiva e significativa ($\rho = 0,68$; $p < 0,05$) entre a formação profissional contínua e a gestão organizacional, demonstrando que níveis mais elevados de capacitação e especialização do pessoal estão associados a uma melhor gestão interna e qualidade do serviço. Conclusão: A formação profissional contínua constitui um fator determinante na eficiência organizacional e no fortalecimento das práticas de auditoria nas sociedades avaliadas.

Palavras-chave: capacitação profissional, desempenho organizacional, auditoria externa, qualidade do serviço, talento humano, produtividade, gestão estratégica.

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

La formación profesional continua constituye un eje estratégico en el desempeño de las organizaciones de servicios especializados, principalmente en aquellas donde la confiabilidad técnica y el cumplimiento reglamentado constituyen pilares fundamentales de su ejercicio. En el escenario de las sociedades de auditoría, la capacitación continua, la actualización en esquemas internacionales y el desarrollo de competencias concretas se establecen como componentes determinantes para avalar la calidad de los servicios brindados y la competitividad en mercados cada vez más precisos. La presente investigación aborda la relación entre la formación profesional continua y la gestión organizacional en sociedades de auditoría ubicadas en Lima.

Además, la relevancia de este estudio consiste en el requerimiento de entender cómo las inversiones en capital humano se convierten en progresos tangibles de los procesos de gestión, la toma de decisiones trascendentales y el cumplimiento de esquemas de calidad profesional. En un ambiente regulatorio caracterizado por el constante avance de procedimientos contables y de auditoría, las organizaciones afrontan el desafío de conservar equipos altamente capacitados con habilidad para asimilar desarrollos tecnológicos. La novedad de esta investigación se halla en su enfoque contextualizado al espacio peruano, particularmente a las sociedades de auditoría limeñas.

En primer lugar, estudios han determinado vínculos de la capacitación profesional y el rendimiento organizacional en empresas de servicios. Arroyo-Sánchez y Peñalver-Higuera (2024) muestran, con datos recientes, que las políticas integrales de formación, tanto en competencias técnicas como en habilidades blandas, y una auditoría sistemática del capital humano apoyan a realzar la productividad y el desempeño de los colaboradores, siempre que la capacitación esté formada con las necesidades reales del puesto. Esto quiere decir que, Fomentar el desarrollo profesional sistemático genera ventajas operativas y mayor capacidad de adaptación; en firmas de auditoría, la especialización técnica se vuelve crítica para enfrentar entornos complejos.

Por otra parte, la literatura ha documentado que la gestión del conocimiento organizacional depende críticamente de la actualización profesional de los equipos de trabajo. Según Gautherot y Ferrín (2025), la integración de la gestión del conocimiento y la innovación organizacional resulta imprescindible, y se recomienda potenciar los programas de formación y estimular la creatividad institucional para una respuesta efectiva a las demandas del entorno. Además, Cutipa-Limache et al. (2022) confirman que la inversión en capacitación técnica se asocia positivamente con la capacidad de innovación organizacional. Estos resultados refuerzan la idea de que la formación constituye una inversión estratégica que impacta directamente en la capacidad organizacional.

Del mismo modo, investigaciones recientes han explorado las dimensiones específicas de la formación profesional que mayor impacto generan en contextos organizacionales complejos.

Pizarro-Torres y Azúa Álvarez (2024) identifican que programas que integran tanto competencias técnicas como habilidades genéricas explican significativamente la variabilidad en el desempeño profesional de contadores en formación. Asimismo, Farfán Rodríguez y Valencia Ríos (2024) evidencian que la capacitación del personal en contextos de servicios de consultoría externa está asociada con mejoras en la calidad de la información financiera, lo que sugiere que la formación debe concebirse desde una perspectiva integral.

Por ende, la dimensión de gestión organizacional ha sido analizada en función de variables como planificación estratégica, control interno y liderazgo. Figueroa-González (2024) muestra que las empresas que promueven la capacitación continua de su personal y fortalecen estilos de liderazgo transformador consiguen una gestión más eficiente y procesos de mejora continua en sus distribuciones internas. También, Vaca (2024) indica que el desarrollo profesional y propio de los empleados se dispone con otras prácticas de gestión para apoyar al logro de objetivos, promoviendo un ambiente de trabajo más eficiente y productivo. Esta relación indica que la formación profesional se difunde por toda la estructura, brindando la institucionalización de procesos.

También, estudios recientes en el ámbito de la auditoría destacan la importancia de conservar actualizadas las competencias profesionales para responder a ambientes globalizados. Puerta-Ramírez y Giraldo-García (2024) indican que la transformación hacia una auditoría del conocimiento demanda formación continua y actualización curricular en contaduría pública. Igualmente, Serrano et al. (2022) recalcan que la gestión del conocimiento y la capacitación sistemática de los auditores defienden la credibilidad corporativa y la calidad del servicio. En conjunto, estos estudios demuestran que la formación especializada es fundamental para asegurar la calidad técnica en las firmas de auditoría.

Asimismo, numerosos estudios latinoamericanos han señalado que las competencias profesionales influyen claramente en la eficiencia de la gestión pública. Sánchez-Tovar y Gómez-Sotelo (2022) revelan que la metamorfosis digital y el fortalecimiento de habilidades tecnológicas del personal son definitivos para mejorar procesos y realzar el desempeño institucional. A su vez, Del-Castillo y Cordero (2023) evidencian que la formación continua en herramientas digitales y la adaptación tecnológica favorecen la productividad y reducen los riesgos operativos. En conjunto, estas investigaciones confirman que la capacitación se consolida como un factor estructural de eficiencia organizacional.

Asimismo, la literatura reciente ha destacado el papel de las competencias digitales en la transformación de las prácticas de auditoría contemporáneas. Moreira Mero, Lucas Pinargote y Correa Cando (2024) indican que la capacitación en tecnologías de información y la incorporación de enfoques de inteligencia artificial correlacionan significativamente con mejoras en la eficiencia de la gestión contable y de auditoría forense. Adicionalmente, Morales C. (2024) confirma que la integración de tecnologías de análisis predictivo y automatización de procesos refuerza la

detección de riesgos y la efectividad del trabajo auditor. Este hallazgo evidencia que la formación debe incorporar dimensiones tecnológicas acordes con las demandas actuales del mercado.

Además, estudios han observado la relación entre clima organizacional y programas de desarrollo profesional. Conforme a Mendoza, E. et al. (2025), las organizaciones que realizan programas de capacitación y un liderazgo transformacional presentan un efecto significativo en la satisfacción laboral y el compromiso del personal. De forma sólida, Torres, J. et al. (2024) reconocen que el fortalecimiento de los programas de capacitación logra desarrollar significativamente los grados de satisfacción laboral, un elemento clave para gestionar y disminuir la rotación de personal. Estos resultados exponen que la formación profesional continua no solo impacta en la dimensión técnica, sino igualmente en temas relacionados con la gestión del talento humano.

Finalmente, el problema de investigación se circunscribe al restringido conocimiento empírico acerca de cómo la formación profesional continua se relaciona particularmente con la gestión organizacional en sociedades de auditoría peruanas. La pregunta central que guía este estudio es: ¿De qué manera la formación profesional continua se asocia con la gestión organizacional en sociedades de auditoría de Lima? Se plantea como hipótesis que la formación profesional continua se asocia positivamente con la gestión organizacional en las sociedades de auditoría de Lima. El objetivo general consiste en determinar si la formación profesional continua se asocia significativamente con la gestión organizacional en las Sociedades de Auditoría de Lima.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación adoptó un alcance correlacional orientado a determinar el grado de asociación entre la formación profesional continua y la gestión organizacional en sociedades de auditoría de Lima Metropolitana. Se empleó un diseño no experimental de corte transversal, midiendo las variables en un único momento temporal y sin manipular las condiciones de estudio, lo que preservó la naturalidad del contexto. La unidad de análisis fueron sociedades de auditoría registradas y activas ante la Superintendencia del Mercado de Valores. Este enfoque permitió observar relaciones en su entorno real, sin intervenciones artificiales que alteraran la dinámica propia del sector, considerando que las competencias genéricas de los auditores son esenciales para su desempeño en un mercado globalizado y altamente competitivo.

Para la recolección de información se combinaron revisión documental de registros públicos de la SMV y encuesta estructurada aplicada on-line mediante plataforma segura. El instrumento primordial fue un cuestionario de 32 ítems con escala Likert de cinco niveles, aceptado por juicio de cinco expertos en auditoría y gestión. La confiabilidad se comprobó con alfa de Cronbach, excediendo 0,80 en todas las dimensiones, lo que certificó consistencia interna y precisión de las medidas, punto clave porque la formación profesional continua compone un

pilar para desarrollar competencias en la auditoría contemporánea y afirmar la calidad de los servicios de aseguramiento.

La población estuvo constituida por las 235 sociedades de auditoría inscritas y activas en la SMV para el año 2025, con domicilio en Lima Metropolitana. A través de la fórmula de tamaño muestral para población finita y medidas $Z = 1,96$, $p = q = 0,50$ y $\text{error} = 0,05$, se fijó una muestra mínima de 145 sociedades. La elección se efectuó a través del muestreo probabilístico estratificado conforme, catalogando a las firmas en grandes, medianas y pequeñas, avalando representatividad estadística y contracción de sesgos. Este procedimiento aseguró que cada estrato contribuyera a la generalización de resultados sin sobredimensionar costos ni tiempos de campo.

La variable independiente, *formación profesional continua*, se operacionalizó en tres dimensiones: técnica (6 ítems, $\alpha = 0,84$), encaminada a la actualización en las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) y las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF); ética (5 ítems, $\alpha = 0,82$), centrada en el cumplimiento de principios deontológicos e independencia profesional; y digital (5 ítems, $\alpha = 0,86$), relacionada al uso de instrumentales metódicas y procesos de metamorfosis tecnológica. Esta distribución multidimensional admitió detener la complejidad del ambiente regulatorio, los desafíos éticos y la innovación digital que determinan al ejercicio de la auditoría contemporánea, valorando el desarrollo profesional de forma general.

La variable dependiente, *gestión organizacional*, se concretó en dos dimensiones transcendentales: control interno (8 ítems, $\alpha = 0,88$) que calculó operaciones de aseguramiento de calidad, supervisión de equipos, estimación de peligros; y táctica corporativa (8 ítems, $\alpha = 0,85$) referente a planificación de mediano y largo plazo, innovación en servicios y competitividad. Todos los ítems aplicaron Likert de cinco puntos y excedieron el umbral de 0,80, certificando fiabilidad y mostrando la interacción entre competencias particulares y capacidades institucionales que crean valor sostenible en servicios de aseguramiento, donde la auditoría interna desempeña una función estratégica.

Previo al análisis inferencial se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk a cada dimensión; los valores $p < 0,05$ revelaron disposiciones no normales, de modo que se eligió por estadística no paramétrica. Se computaron medias, desviaciones propias y factores de variación para describir la conducta de las variables. Para las relaciones se empleó el coeficiente de correlación de Spearman con nivel de significancia $\alpha = 0,05$ e intervalos de confianza al 95 %, permitiendo identificar magnitud y dirección de las asociaciones entre formación profesional continua y gestión organizacional sin asumir normalidad, garantizando así conclusiones robustas y acordes a las características no gaussianas de los datos obtenidos en las sociedades de auditoría limeñas.

El procesamiento se realizó en SPSS v29; el porcentaje de datos ausentes fue $< 5 \%$ y se trató mediante eliminación por lista para conservar la integridad estadística. Se implementó codificación bidireccional que permitió identificar cada sociedad y, simultáneamente, anonimizar

sus respuestas, asegurando trazabilidad y confidencialidad. Todo el procedimiento respetó los principios éticos de investigación en ciencias sociales y las normas de protección de datos institucionales, garantizando la seguridad de la información y la confianza de los participantes, aspecto esencial para la validez y reproducibilidad del estudio en el contexto de las sociedades de auditoría peruanas.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los hallazgos más notables de la investigación, originarios del análisis estadístico descriptivo e inferencial, elaborado con los datos de 145 sociedades de auditoría activas en Lima. Los resultados se reúnen conforme a las dimensiones valoradas en la formación profesional continua y de la gestión organizacional, lo que acepta observar con mayor precisión cómo se comporta cada variable y cómo se corresponden entre sí. En conjunto, esta descripción busca brindar una base consistente para alcanzar la magnitud y el sentido de dicha correlación, protegiendo con evidencia empírica la hipótesis formulada.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de formación profesional continua y gestión organizacional

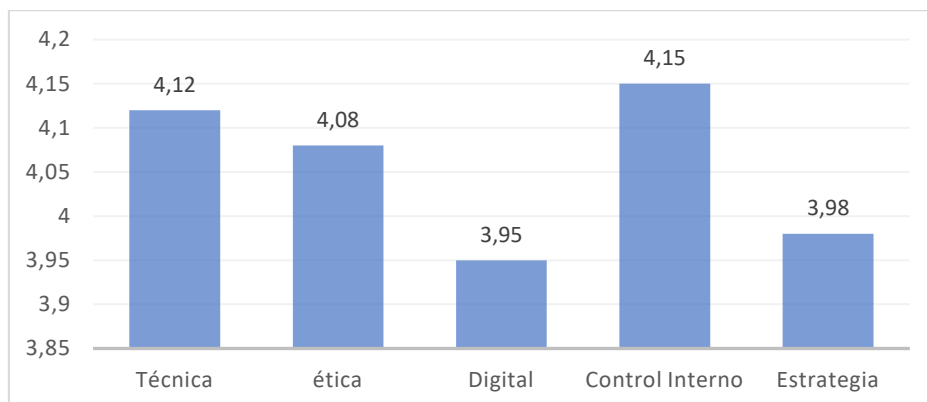
Dimensión	Media	DE	CV (%)	Mín.	Máx.
Formación técnica	4.12	0.63	15.3	2.5	5.0
Formación ética	4.08	0.58	14.2	2.7	5.0
Formación digital	3.95	0.71	18.0	2.3	5.0
Control interno	4.15	0.66	15.9	2.6	5.0
Estrategia corporativa	3.98	0.69	17.3	2.4	5.0

Nota: Elaborado con datos tomados de la encuesta aplicada a los gerentes de las sociedades de auditoría de Lima de las variables dimensiones de formación profesional continua y gestión organizacional. Donde DE = Desviación estándar; CV = Coeficiente de variación; n = 145.

En la Tabla 1 se consigue ver que todas las dimensiones examinadas superan el valor medio teórico de 3.0, lo que propone una percepción positiva tanto de la formación profesional continua como de la gestión organizacional. Las puntuaciones más altas pertenecen a la formación técnica (4.12) y al control interno (4.15), pero la formación digital muestra una mayor variabilidad (CV = 18.0 %), lo que deja distinguir discrepancias en el uso y adopción de herramientas tecnológicas. En conjunto, los resultados registran a un ambiente organizacional con buenos estándares, sin embargo, con espacios claros para seguir mejorando.

Figura 1

Medias de las dimensiones de formación profesional continua y gestión organizacional



Nota. Elaborado con datos tomados de la encuesta aplicada a los gerentes de las sociedades de auditoría de Lima de las variables dimensiones de formación profesional continua y gestión organizacional.

La Figura 1 muestra un comportamiento uniforme en las puntuaciones de las cinco dimensiones evaluadas, todas concentradas entre 3.95 y 4.15 puntos. El control interno destaca como la dimensión mejor valorada, seguida de la formación técnica y ética, lo que indica un fuerte compromiso con la calidad de procesos y la actualización profesional. Las puntuaciones mínimas y máximas reflejan una ausencia de carencias críticas y la presencia de casos de excelencia, configurando un entorno favorable para la mejora continua en las sociedades de auditoría limeñas.

Tabla 2

Correlación de Spearman entre formación profesional continua y gestión organizacional

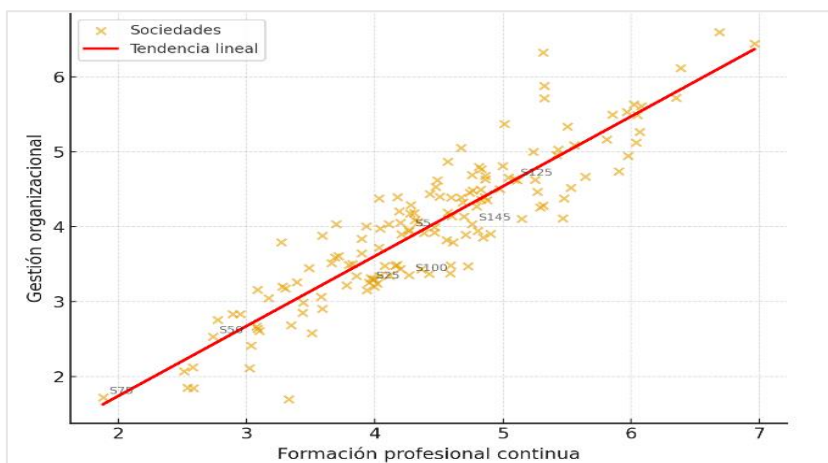
Variables correlacionadas	ρ (Rho)	Valor p	IC 95%
Formación profesional continua - Gestión organizacional	0.68	< 0.001	0.58 – 0.76

Nota. Elaborado con datos tomados de la prueba de estadística no paramétrica de correlación de Spearman de las variables formación profesional continua y gestión organizacional. Donde: $n = 145$; $\alpha = 0.05$. Correlación positiva moderada-fuerte estadísticamente significativa.

La Tabla 2 reafirma una correlación positiva y significativa entre formación profesional continua y gestión organizacional ($\rho = 0.68$; $p < 0.001$), colocándose en el rango moderado-fuerte. Este resultado señala que, a mayor inversión en capacitación, mejores son los indicadores de gestión interna y planificación estratégica. El intervalo de confianza al 95 % (0.58 – 0.76) afianza la solidez del hallazgo, Eliminando relaciones falsas. Esta relación sustenta la importancia estratégica del desarrollo profesional como motor de eficiencia organizacional.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre formación profesional continua y gestión organizacional



Nota. Elaborado con datos tomados de la encuesta aplicada a los gerentes de las sociedades de auditoría de Lima de las variables formación profesional continua y gestión organizacional.

La Figura 2 muestra una nube de puntos con una tendencia ascendente clara, donde las sociedades con mayor puntuación en formación profesional continua también presentan mejores niveles de gestión organizacional. La concentración de observaciones en el cuadrante superior derecho sugiere que la mayoría de las firmas mantienen estándares satisfactorios en ambas variables. La ausencia de casos en el cuadrante inferior izquierdo indica que ninguna sociedad presenta deficiencias graves simultáneas, reforzando la idea de una relación directa y proporcional entre ambas dimensiones.

Tabla 3

Matriz de correlaciones de Spearman entre dimensiones de formación profesional continua y gestión organizacional

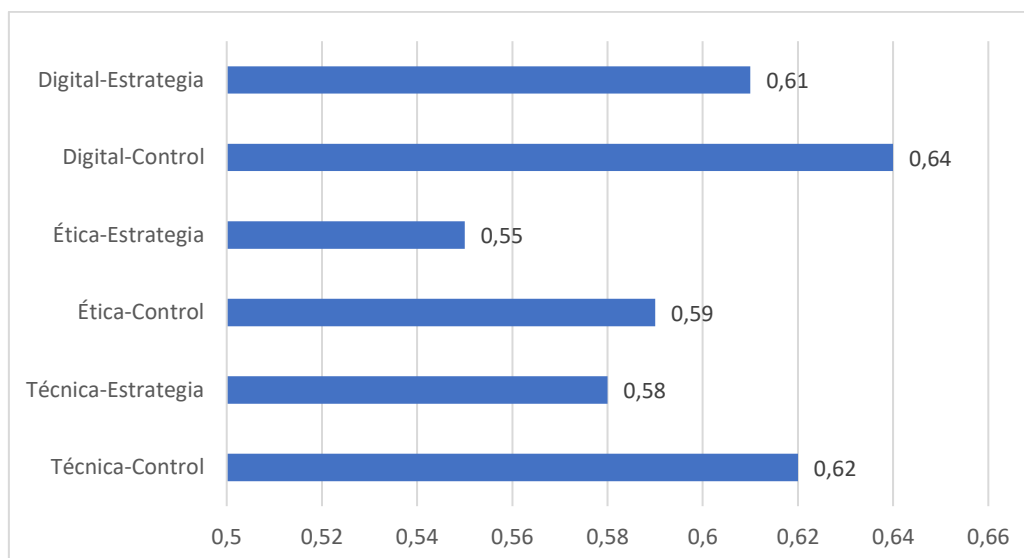
Dimensión de formación	Control interno (ρ)	Estrategia corporativa (ρ)
Formación técnica	0.62	0.58
Formación ética	0.59	0.55
Formación digital	0.64	0.61

Nota. Elaborado con datos tomados de la prueba de estadística no paramétrica de correlación de Spearman de las variables dimensiones de formación profesional continua y gestión organizacional. Donde: $p < 0.001$ en todas las correlaciones; IC 95% calculado para cada coeficiente; $n = 145$.

La Tabla 3 revela que todas las dimensiones de formación profesional continua se correlacionan significativamente con control interno y estrategia corporativa. La formación digital emerge como el predictor más fuerte ($\rho = 0.64$ con control interno y 0.61 con estrategia), lo que subraya su papel clave en la modernización de procesos. La formación técnica y ética también muestran coeficientes elevados, evidenciando que la actualización profesional impacta de manera integral en la calidad de la gestión, tanto operativa como estratégica.

Figura 3

Intensidad de las correlaciones entre dimensiones de formación profesional continua y gestión organizacional



Nota. Elaborado con datos tomados de la matriz de correlaciones de Spearman de las variables dimensiones de formación profesional continua y gestión organizacional.

La Figura 3 permite visualizar jerarquías en la intensidad de las correlaciones. El vínculo más robusto se da entre formación digital y control interno, lo que sugiere que la capacitación tecnológica fortalece directamente los mecanismos de supervisión y aseguramiento de calidad. Le siguen las relaciones entre formación digital y estrategia, y entre formación técnica y control interno, configurando una tríada clave para la mejora institucional. Esto orienta las prioridades de inversión formativa hacia competencias digitales y técnicas.

Tabla 4

Comparación de medias en gestión organizacional según nivel de formación profesional continua

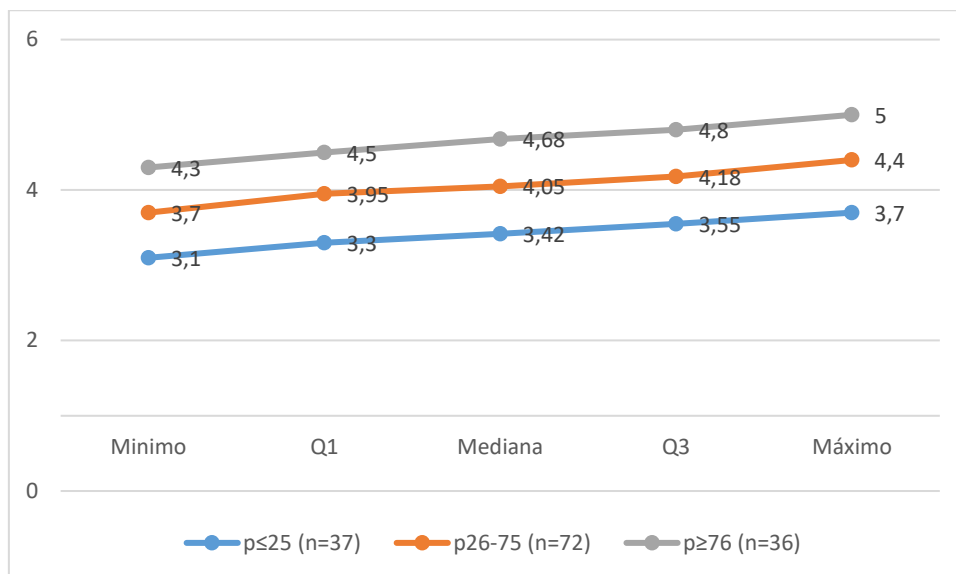
Grupo por percentil	Formación (M)	Control interno (M)	Estrategia (M)
Percentil ≤ 25 (n=37)	3.42	3.89	3.72
Percentil 26-75 (n=72)	4.05	4.12	3.95
Percentil ≥ 76 (n=36)	4.68	4.52	4.38

Nota. Elaborado con datos tomados de la clasificación por niveles de formación profesional continua de las variables puntuación en gestión organizacional y nivel de formación profesional continua. Donde: M = Media; Diferencias entre grupos estadísticamente significativas ($p < 0.01$); Prueba Kruskal-Wallis aplicada.

La Tabla 4 muestra diferencias significativas en gestión organizacional según el nivel de formación profesional continua. Las sociedades del percentil superior consiguen medias de 4.52 en control interno y 4.38 en estrategia, por otro lado, las del percentil inferior alcanzan 3.89 y 3.72, correspondientemente. Esta brecha evidencia que la inversión continua en capacitación se convierte en mejoras concretas en eficiencia y planificación institucional, aprobando la formación continua como una estrategia efectiva para realzar los estándares de gestión.

Figura 4

Distribución de formación profesional continua por grupos percentiles



Nota: Los valores representan puntuaciones en formación profesional continua (escala 1-5). Percentil ≤ 25 :

Sociedades con menor nivel formativo; Percentil ≥ 76 : Sociedades con mayor nivel formativo.

La Figura 4 ilustra una clara segmentación entre los grupos de sociedades según su nivel de formación profesional continua. El grupo superior muestra valores mínimos superiores a la mediana del grupo inferior, lo que evidencia discrepancias estructurales en la inversión formativa. Esta distribución potencia la idea de que las decisiones estratégicas acerca del desarrollo profesional precisan trayectos particulares de desempeño, competitividad y capacidad de ajuste en un escenario regulatorio y tecnológico cada vez más riguroso.

Los resultados confirman de manera clara la hipótesis de investigación: la formación profesional continua mantiene una relación positiva y significativa con la gestión organizacional en las Sociedades de Auditoría de Lima. La correlación moderada-fuerte obtenida ($\rho = 0.68$), junto con la coherencia entre las distintas dimensiones analizadas y las diferencias notorias entre los grupos según su nivel formativo, refuerzan la idea de que el desarrollo del capital humano no es un aspecto complementario, sino un eje estratégico. En otras palabras, invertir en formación continua parece traducirse en prácticas organizacionales más sólidas, una mejora constante en la calidad del servicio y una mayor capacidad de competir en un entorno profesional cada vez más exigente, regulado y tecnológicamente cambiante.

DISCUSIÓN

La presente investigación constituye un aporte significativo al conocimiento existente porque demuestra, en el contexto específico de las sociedades de auditoría limeñas, que la formación profesional continua no solo representa un requisito normativo o una práctica deseable, sino que funciona como un factor estructural directamente asociado con la eficiencia organizacional. Particularmente, se destaca que la formación digital emerge como el indicador

más fuerte de una gestión organizacional eficiente ($\rho = 0.64$), lo que subraya la urgencia de integrar competencias tecnológicas en los programas de desarrollo profesional del sector, cerrando así la brecha entre las demandas del mercado globalizado y las capacidades actuales de las firmas peruanas.

Los hallazgos concuerdan sustancialmente con Arroyo-Sánchez y Peñalver-Higuera (2024), quienes evidenciaron que las políticas integrales de formación mejoran significativamente la productividad organizacional. Sin embargo, esta investigación aporta un matiz original al identificar que la formación digital presenta la correlación más fuerte con la gestión organizacional ($\rho = 0.64$), superando incluso a la formación técnica tradicional ($\rho = 0.62$). Este hallazgo representa una contribución novedosa porque sugiere un cambio paradigmático en las competencias requeridas para la excelencia operativa en auditoría, donde las habilidades tecnológicas comienzan a trasladar el predominio histórico de la actualización normativa tradicional en los programas formativos en el sector.

Kwarteng y Servoh (2022) demostraron que el desarrollo profesional continuo media significativamente la relación entre competencias de graduados contables y desempeño laboral. Los resultados de esta investigación validan esta relación mediadora, aunque añaden especificidad sectorial al demostrar que en sociedades de auditoría operativas el efecto se manifiesta con mayor intensidad en la dimensión digital. Mientras Kwarteng y Servoh enfatizaron la mediación general del desarrollo profesional continuo, este estudio desvincula las dimensiones formativas y cuantifica con precisión sus efectos diferenciados sobre componentes específicos de la gestión organizacional, estableciendo magnitudes de asociación no documentadas previamente en firmas peruanas de auditoría.

Friedman (2023) conceptualizó el desarrollo profesional continuo como aprendizaje y educación a lo largo de la vida, enfatizando su naturaleza secuencial y sistemática. Esta investigación operacionaliza este concepto teórico mediante dimensiones medibles (técnica, ética y digital), demostrando que la conceptualización abstracta del desarrollo profesional continuo se realiza en indicadores concretos de desempeño organizacional. La originalidad radica en traducir el marco conceptual de Friedman a variables cuantificables que permiten establecer magnitudes de asociación específicas en el contexto de firmas de auditoría peruanas, sector no abordado en su revisión conceptual, proporcionando así evidencia empírica para validar constructos teóricos previamente desarrollados.

Magwenya (2023), en su revisión de alcance sobre CPD en la última década, identificó tendencias globales en formación profesional continua sin especificar sectores particulares. Los hallazgos de este estudio complementan esa revisión aportando evidencia empírica sectorial que demuestra cómo las tendencias globales identificadas por Magwenya se manifiestan concretamente en el sector de auditoría latinoamericano. La correlación moderada-fuerte identificada ($\rho = 0.68$) proporciona sustento cuantitativo a las conclusiones cualitativas de la

revisión de alcance, evidenciando que las inversiones en el desarrollo profesional continuo trasciendan en contextos geográficos y culturales específicos, consolidándose como factor determinante de eficiencia organizacional en economías emergentes como la peruana.

Alberti et al. (2020) analizaron la cultura organizacional en firmas de auditoría y el rol de la formación continua desde una perspectiva cualitativa. Esta investigación aporta complementariedad metodológica al cuantificar con precisión la magnitud de la asociación entre formación y gestión organizacional. Mientras Alberti et al. describieron mecanismos culturales mediante los cuales la formación influye en prácticas organizacionales, este estudio establece coeficientes de correlación que permiten predecir con mayor certeza el impacto de inversiones formativas específicas sobre indicadores de gestión, proporcionando así herramientas para la toma de decisiones estratégicas basadas en evidencia cuantitativa fuerte.

Bailey (2024) exploró el rol del entorno de auditoría en el desarrollo de auditores, enfatizando el aprendizaje situado en el trabajo. Los resultados de esta investigación coinciden con Bailey al confirmar que el desarrollo profesional impacta significativamente en la calidad del servicio, aunque este estudio amplía la perspectiva al demostrar que el impacto trasciende el nivel individual y se refleja en indicadores organizacionales agregados como control interno y estrategia corporativa. La brecha de 0.63 puntos en control interno entre percentiles superior e inferior de formación evidencia que el desarrollo profesional genera diferencias estructurales de desempeño institucional medibles y sostenibles.

La dimensión de competencias digitales documentada por Chahuán-Jiménez et al. (2025) mediante análisis de clúster entre profesores universitarios encuentra eco en este estudio, que identifica heterogeneidad significativa en formación digital ($CV = 18.0\%$) entre sociedades de auditoría. Sin embargo, este estudio aporta una perspectiva diferencial: mientras Chahuán-Jiménez et al. (2025) analizaron competencias en contexto educativo, esta investigación demuestra que en organizaciones de servicios profesionales la variabilidad en competencias digitales genera disparidades competitivas cuantificables en gestión organizacional, advirtiendo sobre potenciales procesos de estratificación sectorial que podrían profundizar brechas entre firmas líderes y rezagadas en el mercado peruano de auditoría.

Los hallazgos se alinean con Flores Quiñonez, Quiñones Balaguer y Herrera Zuasnábar sobre agilidad organizacional en la era digital, quienes concluyeron que las organizaciones con capacidades digitales exhiben mayor adaptación ante cambios del entorno. Este estudio valida empíricamente esta conclusión mediante evidencia cuantitativa específica: la formación digital se asocia significativamente tanto con control interno ($p = 0.64$) como con estrategia corporativa ($p = 0.61$), demostrando que las competencias tecnológicas atraviesan tantos procesos operativos como visión de largo plazo. La originalidad radica en establecer magnitudes de asociación precisas en el sector de auditoría peruano, contexto no explorado previamente.

Huachaca-Urquiza (2025) demostró la importancia del control interno en la gestión administrativa de instituciones públicas. Esta investigación extiende esa comprensión al sector privado de servicios profesionales, evidenciando que el control interno constituye la dimensión mejor valorada ($M = 4.15$) también en sociedades de auditoría. Sin embargo, el aporte original radica en identificar que el control interno no opera aisladamente, sino que se asocia específicamente con tres dimensiones de formación profesional, siendo la digital la más determinante ($p = 0.64$), estableciendo así una cadena explicativa entre inversión formativa y solidez de controles que no había sido documentada previamente en firmas privadas peruanas.

Alvarez-Huari (2025) estudió competencia digital docente y formación profesional continua en universidades, encontrando que la formación con foco digital resulta determinante. Los hallazgos de esta investigación validan esa conclusión en un contexto organizacional diferente (sociedades de auditoría versus universidades), demostrando que la importancia de competencias digitales trasciende sectores específicos y se consolida como factor transversal de eficiencia organizacional en la economía contemporánea. La correlación de resultados en sectores distintos refuerza la validez externa y sugiere que estamos ante un fenómeno estructural de transformación digital que requiere atención prioritaria de autoridades educativas, gremios profesionales y reguladores del sector.

Mauricio-Morales (2025) analizó el control gubernamental en desarrollo de estrategias, identificando vínculos entre supervisión y planificación institucional. Esta investigación complementa esos hallazgos demostrando que en el sector privado de auditoría la relación entre control interno y estrategia corporativa está mediada por la formación profesional continua. Las sociedades del percentil superior de formación obtienen 4.52 en control interno y 4.38 en estrategia, evidenciando que la capacitación sistemática fortalece simultáneamente ambas dimensiones, confirmando la naturaleza sistémica de la gestión organizacional y la necesidad de políticas integrales de desarrollo profesional que no dividan las dimensiones técnicas, ética y digital del ejercicio profesional.

Delgado Flores (2025) enfatizó la importancia de la capacitación continua y transparencia para fomentar confianza institucional. Los resultados confirman esta perspectiva al demostrar que sociedades con mayor inversión en formación profesional continua (percentil ≥ 76) presentan niveles significativamente superiores en todas las dimensiones de gestión organizacional. Sin embargo, este estudio aporta especificidad sectorial al identificar que en firmas de auditoría la formación digital genera el mayor impacto en construcción de capacidades institucionales, sugiriendo que la confianza en servicios de aseguramiento depende crecientemente de competencias tecnológicas que permitan responder eficientemente a entornos regulatorios complejos y demandas de clientes cada vez más sofisticadas.

Valdospin Sánchez (2024) investigó modelos de gestión en privacidad de datos de salud, destacando el rol de capacitación continua y auditoría. Aunque el sector es diferente, los hallazgos

convergen en que la formación continua fortalece mecanismos de control y calidad. Esta investigación especifica esta relación en auditoría financiera, demostrando que la correlación entre formación y control interno ($p = 0.62-0.64$) posee magnitud moderada-fuerte, estableciendo un referente cuantitativo para sectores de servicios profesionales que requieren actualización técnica constante. La convergencia de resultados entre sectores tan diversos como salud y auditoría financiera sugiere la existencia de patrones universales en la relación entre formación continua y calidad organizacional.

Muñoz Félix (2024) abordó comunidades profesionales de aprendizaje y formación continua desde una perspectiva pedagógica. Los resultados de esta investigación operacionalizan esos conceptos en el ámbito organizacional, demostrando que la formación continua estructurada genera diferencias medibles en gestión. Las sociedades que sistematizan la capacitación (percentil ≥ 76) superan en 0.63 puntos en control interno y 0.66 puntos en estrategia corporativa a las del percentil inferior, evidenciando que las comunidades de aprendizaje organizacional producen ventajas competitivas tangibles. Este hallazgo sugiere que las firmas de auditoría deberían transitar de enfoques individuales de capacitación hacia modelos colectivos que faciliten intercambio de conocimientos y aprendizaje colaborativo sistemático.

Estacio Flores (2024) analizó gestión documental, automatización y capacitación continua, identificando sinergias entre tecnología y desarrollo profesional. Esta investigación valida esa sinergia en el contexto específico de auditoría, donde la formación digital presenta las correlaciones más fuertes con gestión organizacional. La originalidad radica en cuantificar con precisión la magnitud de esta sinergia ($p = 0.64$ para control interno, $p = 0.61$ para estrategia), estableciendo parámetros de referencia para evaluar políticas de transformación digital en servicios profesionales. Los hallazgos sugieren que las inversiones en tecnología sin inversiones paralelas en formación digital producirán retornos deficientes, confirmando la naturaleza complementaria de ambos factores.

Luyo Venegas (2024) estudió atención de estudiantes con necesidades educativas especiales y formación profesional continua en contexto educativo. Aunque el sector difiere, ambos estudios convergen en que la formación continua constituye factor determinante de calidad de servicio. Esta investigación extiende esa comprensión al demostrar que en servicios de auditoría la formación no solo afecta calidad técnica, sino que traspasa la arquitectura organizacional completa, generando diferencias estructurales entre firmas que invierten sistemáticamente versus aquellas con inversión formativa irregular. La transversalidad sectorial de estos hallazgos refuerza la necesidad de políticas nacionales que incentiven la formación continua como estrategia de desarrollo económico y competitividad.

Ryder (2024) realizó una síntesis realista sobre la eficacia del desarrollo profesional continuo, identificando que los programas efectivos comparten características como relevancia contextual, aplicabilidad práctica y seguimiento sistemático. Los hallazgos de esta investigación

complementan esta síntesis al proporcionar evidencia cuantitativa específica del sector de auditoría peruano, donde la correlación moderada-fuerte ($\rho = 0.68$) entre formación y gestión organizacional valida empíricamente los criterios de eficacia propuestos por Ryder. La originalidad radica en demostrar que estos criterios no solo aplican en contextos anglosajones, sino que mantienen validez en economías emergentes latinoamericanas, sugiriendo principios universales de desarrollo profesional efectivo.

Del análisis realizado, se concluye que la formación profesional continua se asocia positiva y significativamente con la gestión organizacional en Sociedades de Auditoría de Lima, siendo la formación digital el factor más determinante para el fortalecimiento del control interno y la estrategia corporativa. La correlación moderada-fuerte identificada ($\rho = 0.68$) indica que las inversiones en capacitación no constituyen gastos operativos sino activos estratégicos que generan retornos tangibles en eficiencia organizacional. La matriz de correlaciones confirma que todas las dimensiones de formación se asocian significativamente con ambas dimensiones de gestión, evidenciando un efecto sistémico donde capacitación técnica, ética y digital operan complementariamente y no en sustitución, configurando un modelo integrado de desarrollo profesional.

Es importante reconocer las limitaciones de esta investigación. El diseño transversal impide establecer relaciones causales directas, por lo que la asociación identificada no puede interpretarse como evidencia inequívoca de que la formación profesional continua causa mejoras en gestión organizacional, aunque la literatura revisada y la teoría del capital humano sugieren fuertemente esta dirección. La recolección de datos mediante encuestas aplicadas a gerentes puede introducir sesgos de percepción o deseabilidad social, ya que los encuestados pueden sobrestimar tanto sus inversiones en formación como la calidad de su gestión organizacional. El estudio se ajusta geográficamente a Lima Metropolitana, limitando la generalización de hallazgos a sociedades de auditoría ubicadas en otras regiones del Perú.

La estratificación por tamaño de firma no permitió análisis comparativos profundos entre subgrupos debido a limitaciones de potencia estadística en estratos más pequeños, impidiendo identificar si la relación entre formación y gestión varía según tamaño organizacional. El instrumento de medición no capturó aspectos cualitativos de la formación profesional continua, como la calidad pedagógica de programas, la pertinencia de contenidos, el grado de aplicabilidad práctica de lo aprendido, o la frecuencia y duración de actividades formativas, variables que podrían moderar la efectividad de la capacitación. El estudio no controló variables contextuales potencialmente que generan confusión como antigüedad de la firma, afiliación a redes internacionales, perfil de clientes o intensidad de competencia en segmentos de mercado.

CONCLUSIONES

Este estudio demuestra que la formación profesional continua se asocia positiva y significativamente con la gestión organizacional en Sociedades de Auditoría de Lima, siendo la formación digital el factor más determinante para el fortalecimiento del control interno y la estrategia corporativa. Los hallazgos subrayan la necesidad de que estas organizaciones reorienten sus políticas de desarrollo profesional hacia la integración de competencias tecnológicas avanzadas, sin descuidar la actualización en estándares técnicos y éticos. Las diferencias estructurales observadas entre sociedades de distintos niveles formativos sugieren que las firmas que no inviertan estratégicamente en capacitación enfrentarán crecientes desventajas competitivas en un mercado cada vez más digitalizado y exigente.

El estudio plantea las siguientes interrogantes que pueden ser abordadas en futuras investigaciones: ¿En qué medida la implementación de programas específicos de formación digital genera un retorno medible en la eficiencia de los procesos de auditoría, la reducción de tiempos de ejecución de los encargos profesionales y la detección temprana de riesgos materiales? ¿Cómo varía la asociación entre formación profesional continua y gestión organizacional al considerar variables moderadoras como el tamaño de la firma, la antigüedad en el mercado, la afiliación a redes internacionales o la proporción de clientes que operan en sectores regulados? ¿Qué mecanismos específicos intervienen la relación entre formación profesional continua y gestión organizacional?

REFERENCIAS

- Alberti, C. T., Bedard, J. C., Bik, O., & Vanstraelen, A. (2020). Audit firm culture: Recent developments and trends in the literature. *Accounting in Europe*, 17(3), 262–281. <https://doi.org/10.1080/09638180.2020.1846574>
- Alvarez-Huari, M. Y. (2025). Competencia digital docente y formación profesional continua. *RTED - Revista Tecnológica-Educativa Docentes* 2.0, 18(1). <https://doi.org/10.37843/rted.v18i1.604>
- Arroyo-Sánchez, L. K., & Peñalver-Higuera, M. J. (2024). Transformación organizacional mediante la formación y auditoría del capital humano. *Gestión y Productividad*, 6(11). <https://doi.org/10.35381/gep.v6i11.181>
- Bailey, C. D., Caster, P., Herrmann, D., & Wood, D. A. (2024). The role of the audit room in auditor development. *Issues in Accounting Education*, 39(3), 1-27. <https://doi.org/10.2308/AJPT-2022-115>
- Chahuán-Jiménez, K., Lara-Yergues, E., Garrido-Araya, D., Salum-Alvarado, E., Hurtado-Arenas, P., & Rubilar-Torrealba, R. (2025). Cluster analysis of digital competencies among professors. *Frontiers in Education*, 10, 1499856. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1499856>
- Cutipa-Limache, A. M., Escobar-Mamani, F., Carpio Maraza, A., & Fernández Burgos, R. F. (2022). Capacidad de innovación y su influencia en el nivel de innovación de micro y pequeñas empresas exportadoras de artesanía textil del sur de Perú. *Investigación & Desarrollo*, 30(2), 96–126. <https://doi.org/10.14482/indes.30.2.658.406>
- Delgado Flores, L. A. (2025). Fomentando la confianza en las instituciones: capacitación continua y transparencia. *Zenodo*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15619282>
- Del-Castillo, A., & Cordero, M. (2023). Tecnologías digitales para la formación en empresas y entidades de la economía social. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(2), 193–210. <https://www.redalyc.org/journal/6837/683772035011/html/>
- Estacio Flores, C. A. (2024). La gestión documental: automatización y capacitación continua. *Zenodo*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14834090>
- Farfán Rodríguez, J. C., & Valencia Ríos, D. I. (2024). Medición del riesgo de auditoría en servicios de consultoría externa como factor de calidad. *Revista CEA*, 10(22), e2417. <https://doi.org/10.22430/24223182.2417>
- Figueroa-González, E. G. (2024). Gestión del talento humano y el desempeño laboral: Roles del liderazgo transformador y la capacitación del personal. *Revista de Ciencias de la Administración*, 44(244), 65–88. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5608/560881244003>

- Flores Quiñonez, F. A., Quiñones Balaguer, M. A., & Herrera Zuasnábar, D. (2025). Agilidad organizacional en la era digital: revisión sistemática y análisis cuantitativo. *Quipukamayoc*, 33(69). <https://doi.org/10.15381/quipu.v33i69.30249>
- Friedman, A. L. (2023). Continuing professional development as lifelong learning and education. *International Journal of Lifelong Education*, 42(5-6), 477-490. <https://doi.org/10.1080/02601370.2023.2267770>
- Gautherot, E., & Ferrín, E. (2025). La gestión del conocimiento y la innovación organizacional en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Sucre. *Revista San Gregorio*, 1(62), 49–57. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i62.3569>
- Huang, R., & Zhang, Y. (2025). The dimensions and evaluation of audit firms' social responsibility. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. <https://doi.org/10.1002/csr.70043>
- Huachaca-Urquiza, N. L. (2025). Sistema de control interno en la gestión administrativa. *Gestión y Productividad*, 7(12). <https://doi.org/10.35381/gep.v7i12.209>
- Kwarteng, J. T., & Servoh, M. (2022). Connection between accounting graduates' competences and job performance: Mediating role of continuing professional development. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2084976. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2084976>
- Luyo Venegas, R. (2024). Atención de estudiantes con necesidades educativas especiales y formación profesional continua. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10680144>
- Magwenya, R. H. (2023). Continuing professional development in the last decade – A scoping review. *Journal of Interprofessional Care*, 37(5), 787-797. <https://doi.org/10.1177/14779714221147297>
- Mauricio-Morales, F. A. (2025). Control gubernamental en el desarrollo de estrategias. *Gestión y Productividad*, 7(12). <https://doi.org/10.35381/gep.v7i12.211>
- Mendoza, E., et al. (2025). Gestión educativa y el clima organizacional: Una revisión sistemática. *Ciencia y Reflexión*, 4(3), 1324–1339. <https://doi.org/10.70747/cr.v4i3.506>
- Morales, C. (2024). Análisis del nivel de influencia del gobierno digital en la modernización de la gestión pública en un gobierno local del Perú, periodo 2024. *Vestigium Scripta*, 7(2). <https://doi.org/10.47796/ves.v13i2.1135>
- Moreira Mero, N. Y., Lucas Pinargote, D. K., & Correa Cando, L. G. (2024). La auditoría forense en la era digital: Retos y estrategias de adaptación en Latinoamérica. *Revista Científica Multidisciplinar G-nerando*, 5(2). <https://doi.org/10.60100/rcmg.v5i2.376>
- Muñoz Félix, A. P. (2024). Las comunidades profesionales de aprendizaje y la formación continua. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14673232>
- Pizarro-Torres, V., & Azúa Álvarez, D. (2024). Aprendizaje-servicio: Evidencias en desarrollar competencias genéricas en la formación de contadores en Chile. *Revista de Investigación Aplicada en Ciencias Empresariales*, 13(1). <https://doi.org/10.22370/riace.2024.13.1.4625>

- Puerta-Ramírez, J. E., & Giraldo-García, J. A. (2024). De una auditoría de la información a una auditoría del conocimiento: Una reforma fundamental al plan curricular de los programas de ingeniería de sistemas y contaduría pública. *Formación Universitaria*, 17(1), 1–10. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062024000100001>
- Sánchez-Tovar, L., & Gómez-Sotelo, M. (2022). Transformación digital en la administración pública: Desafíos para una gobernanza activa en el Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1184–1202. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/4498/449872026001/html/>
- Serrano, C. L., Cruz, R. I., Salcedo, J., & Malagón, A. C. (2022). La gestión del conocimiento en la auditoría interna: Un modelo teórico-relacional para el crecimiento empresarial. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 30(1), 1–15. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000100003>
- Ryder, M. (2024). A realist synthesis of effective continuing professional development (CPD). *Nurse Education Today*, 138, 106248. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2024.106248>
- Torres, J., et al. (2024). El papel del clima laboral en la satisfacción del personal administrativo: Un estudio transversal. *Atena Editora*. <https://doi.org/10.22533/at.ed.555112410102>
- Vaca, F. (2024). Evaluación del desempeño como parte de la gestión de recursos humanos en gobiernos municipales de la provincia de Manabí. *Revista Científica de la Universidad Miguel Hernández de Elche*, 7(2), 478–498. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.3.2457>
- Valdospin Sánchez, S. P. (2024). Modelos de gestión en privacidad de datos de salud; capacitación continua y auditoría. *Scientific*, 9(34), 41-62. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2024.9.34.2.41-62>