

Habilidades requeridas del contador junior para su primer empleo: percepción de profesionales del Colegio de Contadores del Paraguay, Filial Concepción. Año 2025.

Required skills of a junior accountant for their first job: perception of professionals from the Paraguayan College of Accountants, Concepción Branch. Year 2025.

Pereira Fernández, Leticia Montserrat ¹ 

Ramos Báez, Elian de Jesús ² 

Autor de correspondencia: Leticia Montserrat Pereira Fernández, email:
leticiapereirapriv@gmail.com

Como referenciar este artículo

Pereira, L. y Ramos, E. (2025). *Habilidades requeridas del contador junior para su primer empleo: percepción de profesionales del Colegio de Contadores del Paraguay, Filial Concepción. Año 2025. Revista Científica Multidisciplinaria Tajy. 2025; 2(1): 26-46*

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general identificar las habilidades requeridas del contador junior para su primer empleo desde la percepción de profesionales del Colegio de Contadores del Paraguay, Filial Concepción, año 2025. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de nivel descriptivo. La población estuvo conformada por 60 miembros del Colegio de Contadores, aplicándose un muestreo por conveniencia a 23 profesionales que poseen estudios contables a su cargo. La técnica utilizada fue la encuesta, mediante un cuestionario estructurado en Google Forms, basado en dos dimensiones: habilidades técnicas y habilidades blandas. Los resultados revelan que, además del dominio técnico en normativas contables y herramientas digitales, los contadores junior deben poseer habilidades blandas como pensamiento analítico, ética, trabajo en equipo y liderazgo. Se concluye que el perfil del contador junior exige una formación integral que combine competencias técnicas y blandas, junto con mecanismos institucionales que acompañen su transición e integración efectiva al ámbito laboral.

Palabras clave: contador junior, inserción laboral, habilidades técnicas, habilidades blandas.

Abstract

This study aimed to identify the skills required of junior accountants for their first job, based on the perceptions of professionals from the Colegio de Contadores del Paraguay, Concepción branch, in 2025. The research employed a quantitative approach, with a non-experimental and descriptive design. The population consisted of 60 members of the Colegio de Contadores, and a convenience sample of 23 professionals managing accounting firms was selected. Data were

¹ Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas,
leticiapereirapriv@gmail.com

² Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas,
elianramosbaez@gmail.com



collected through a structured questionnaire administered via Google Forms, addressing two dimensions: technical skills and soft skills. The results indicate that, in addition to technical expertise in accounting regulations and digital tools, junior accountants must demonstrate soft skills such as analytical thinking, ethics, teamwork, and leadership. It is concluded that the junior accountant's profile requires a comprehensive training approach that integrates both technical and soft skills, supported by institutional mechanisms to facilitate a successful transition and effective integration into the labor market.

Keywords: junior accountant, labor market insertion, technical skills, soft skills.

Introducción

El ejercicio profesional del contador constituye un pilar esencial en el desarrollo económico y social de las organizaciones modernas, ya que este profesional se encarga de garantizar la transparencia, la exactitud y la confiabilidad de la información financiera. En el contexto actual, caracterizado por los constantes cambios tecnológicos, normativos y de mercado, el rol del contador junior adquiere una relevancia particular, pues debe responder a las nuevas exigencias del entorno laboral con una combinación equilibrada de competencias técnicas y habilidades blandas.

Es así que, la empleabilidad del contador junior no solo depende de su formación académica, sino también de su capacidad para adaptarse a un entorno laboral cada vez más digitalizado y competitivo. En este sentido, las habilidades técnicas como el manejo de normativas contables, el uso de software especializado y la elaboración de estados financieros, así como las habilidades

blandas como el pensamiento crítico, la comunicación efectiva y la resiliencia, son fundamentales para su desempeño y proyección profesional.

El ejercicio profesional del contador en sus primeros años representa una etapa crucial para su consolidación en el mercado laboral. En este periodo inicial, el denominado contador junior se enfrenta a diversas exigencias técnicas, desafíos de adaptación organizacional y expectativas respecto a su desempeño, que muchas veces no se corresponden plenamente con la formación académica recibida. En el contexto paraguayo, y particularmente en la ciudad de Concepción, estas situaciones adquieren una importancia particular debido a las características del mercado contable local, que combina requerimientos tradicionales con crecientes demandas tecnológicas y de innovación profesional.

Entonces, la investigación se justifica por su aporte personal, social, metodológico y práctico al analizar el proceso de inserción laboral del contador junior en la ciudad de

Concepción, un tema actual y relevante para el ejercicio profesional contable en Paraguay.

A nivel personal, fortalece la comprensión de los investigadores sobre las exigencias del inicio de la vida laboral; en el plano social, aporta elementos para mejorar las oportunidades de acceso y permanencia de los jóvenes profesionales en el mercado, identificando habilidades, desafíos y oportunidades de desarrollo. Metodológicamente, provee evidencia empírica basada en la percepción de miembros del Colegio de Contadores del Paraguay, Filial Concepción, constituyendo un insumo valioso para futuros estudios y para el perfeccionamiento curricular. En el ámbito práctico, ofrece resultados útiles para instituciones que buscan diseñar estrategias de acompañamiento y capacitación que fortalezcan la empleabilidad y el desarrollo profesional del contador junior.

El Colegio de Contadores del Paraguay cuenta con presencia en distintos departamentos del país a través de sus filiales, entre ellas la Filial Concepción, que desempeña un rol activo en el fortalecimiento profesional de los contadores de la región norte del Paraguay. Esta filial no solo actúa como representante institucional de los profesionales matriculados, sino que también promueve actividades de capacitación técnica, actualización normativa, eventos académicos y espacios de articulación con instituciones

educativas y empresas locales.

A través de sus programas de formación continua, el Colegio contribuye a elevar la calidad del ejercicio contable en el país, generando oportunidades de desarrollo profesional y reforzando la inserción de jóvenes egresados en el mercado laboral. En este contexto, se convierte en un espacio privilegiado para indagar sobre la percepción de los profesionales respecto al perfil del contador junior en su etapa inicial de ejercicio, dado que reúne a empleadores, supervisores y referentes del sector.

La Filial Concepción del CCPy, ha sido escenario de múltiples actividades técnicas, como charlas sobre tributación, auditoría, ética profesional, así como la firma de convenios con universidades, con el objetivo de generar sinergias que favorezcan la inserción laboral de nuevos profesionales. Todo esto sitúa a la institución como un punto clave para el análisis del desempeño y la caracterización del contador junior en el departamento de Concepción (Colegio de Contadores del Paraguay, s.f.)

La Federación Internacional de Contadores, IFAC (International Federation of Accountants en inglés) define que la formación del contador profesional tiene como objetivo fundamental preparar contadores profesionales competentes,

capaces de contribuir beneficiosamente a la profesión contable a lo largo de su vida profesional y a la sociedad en la que trabajan. Para hacer frente al entorno cada vez más cambiante al cual los contadores profesionales se enfrentan, es menester desarrollar y conservar una actitud de aprendizaje permanente que les permita mantener su competencia profesional (IFAC, 2008).

El contador junior es el profesional que se encuentra en los primeros años de su trayectoria laboral y que, tras culminar su formación académica, inicia su proceso de inserción en el mercado laboral. Esta etapa se caracteriza por la adquisición de experiencia práctica, la adaptación a contextos organizacionales reales y el desarrollo de competencias profesionales.

Según Linares y Suárez (2018), las PyME requieren que el contador junior posea no solo conocimientos técnicos, sino también habilidades blandas, ética profesional y dominio de herramientas digitales, factores clave para su empleabilidad. Los contadores públicos en etapa inicial enfrentan brechas entre lo aprendido y lo demandado, lo que requiere una constante adaptación y formación.

Habilidades blandas

Son aquellas relacionadas con la dimensión humana del trabajo: comunicación efectiva, pensamiento crítico, adaptabilidad,

liderazgo y ética profesional. De Arco Paternina (2020) destaca que el desarrollo de habilidades blandas debe ser una prioridad en la formación del contador, dado que son esenciales para el trabajo en equipo, la solución de problemas y la integración en la cultura organizacional. “Las habilidades blandas no solo complementan, sino que determinan el éxito profesional del contador en sus primeros años” (De Arco Paternina, 2020, p. 74).

Las habilidades blandas son esenciales para un desempeño efectivo del contador en entornos laborales complejos, dinámicos y orientados a resultados (IFAC, citado en Maida, s.f.; INCP, 2024). Así también, Jiménez y León (2023) mencionan que las habilidades blandas son competencias personales e interpersonales esenciales para que el contador junior se desenvuelva eficazmente en ambientes laborales actuales, caracterizados por alta exigencia, colaboración constante y adaptaciones rápidas.

En conjunto, las habilidades blandas complementan las competencias técnicas del contador junior, tal como lo confirma una revisión sistemática de la literatura desarrollada por Moreno (2025), quien resalta la creciente demanda de habilidades blandas para el desempeño exitoso en entornos automatizados y globalizados

Jiménez y León (2022), exponen que las habilidades blandas son fundamentales en la formación y el ejercicio profesional del contador público. A través de un estudio aplicado a los egresados de la Universidad Técnica Particular de Loja, se evidenció que competencias como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la ética profesional, la resolución de problemas y el liderazgo son esenciales para enfrentar los retos del entorno laboral actual. El artículo destaca que estas habilidades deben ser fomentadas desde la etapa universitaria, ya que complementan la formación técnica, mejoran las relaciones interpersonales y contribuyen a un desempeño más eficiente y responsable.

Asimismo, las autoras concluyen que existe una necesidad urgente de replantear los planes curriculares en las carreras de contabilidad para incorporar estrategias pedagógicas orientadas al desarrollo de habilidades blandas. La investigación muestra que, aunque los conocimientos técnicos son valorados, los empleadores buscan profesionales integrales capaces de adaptarse a contextos cambiantes, tomar decisiones bajo presión y colaborar eficazmente. De esta forma, se propone un enfoque educativo más holístico que prepare a los contadores no solo para ejercer técnicamente, sino también para liderar, innovar y responder éticamente en su entorno profesional.

Para Valiente (2002) en un entorno globalizado y altamente competitivo demanda habilidades como el liderazgo, la comunicación abierta, el trabajo en equipo y la gestión de conflictos.

Estas competencias se ubican dentro del grupo de “Power Skills” reconocidos por organismos como La Federación Internacional de Contadores (IFAC), que las consideran esenciales para el desarrollo profesional continuo y el ejercicio ético de la profesión contable; a continuación, se conceptualizan algunas de ellas.

Necesidad de competencias blandas. Las habilidades blandas (comunicación, juicio profesional, pensamiento crítico) son valoradas por el entorno empresarial tanto como las técnicas. “Las mejores prácticas de formación profesional evidencian la necesidad de educar por competencias blandas, significa dejar el saber para pasar al saber hacer” (Luna, 2022, p. 6). Según la IFAC, las habilidades intelectuales y de organización son las más demandadas: juicio profesional, resolución de problemas, pensamiento crítico, uso de la tecnología (p. 17–19).

Según Luna (2022), las empresas demandan contadores que integren competencias técnicas en áreas financieras

con habilidades blandas como pensamiento crítico, liderazgo y ética profesional.

Así también, el Banco Mundial en su Informe sobre el desarrollo mundial (2019) manifiesta que existe una naturaleza cambiante del trabajo y en el ambiente laboral, es fundamental que las personas sean capaces de trabajar en equipo, resaltar las ventajas individuales y de adaptarse a los cambios (De Arco Paternina, 2019).

La Inteligencia emocional sugiere el desarrollo individual de la autoconciencia, en el sentido de identificar las propias emociones para ser capaz de regularlas, así como la habilidad de reconocer las emociones de los demás, lo que piensan y lo que sienten para alcanzar relaciones personales y profesionales tranquilas y exitosas en combinación de otras habilidades sociales como la empatía, la comunicación asertiva, el lenguaje corporal, el respeto, entre otras que son conductoras al liderazgo y posicionamiento dentro de las organizaciones (Melendro, 2018, citado en De Arco Paternina, 2019)

El profesional de la Contaduría Pública y su desarrollo de cualidades o actitudes para desempeñar su profesión.

En conclusiones de Jiménez y Núñez (2019), los elementos que conforman el perfil del contador público del siglo XXI son:

- a) El contador público debe mantenerse receptivo a nuevas ideas, tener abiertas las posibilidades al cambio, exigiéndose analítica, proactiva, creativa, integridad, con la capacidad de mantenerse y encontrarse a nuevos mercados en el cual desempeñarse, con la capacidad de responder a las exigencias demandadas por sus clientes en la economía local e internacional.
- b) El contador público debe ser un líder nato, los profesionales contables del siglo XXI, deben contar con la capacidad de mantener el liderazgo para coordinar los procesos, trabajos y funciones en la cual direccionar su equipo de trabajo, agilizando las actividades operativas para proseguir a analizar la información, conclusiones que serán tenidas en cuenta para la toma de decisiones.
- c) Mantenerse en constante preparación, debido a los diversos cambios que recibe la contabilidad, tanto en sus normas, leyes, aplicaciones, procedimientos y funciones contables como en funciones tributarias que exige la contabilidad a nivel nacional e internacional al contador público, se requiere que el profesional en la contaduría sea capaz de actualizarse frecuentemente, para contar con los conocimientos necesarios con la cual

enfrentarse a estos cambios.

- d) Tener la capacidad de generar soluciones rápidas ante los diferentes conflictos que se puedan presentar laboralmente transformando obstáculos en oportunidades, fomentando así la confianza entre sus clientes.

- e) Un profesional de la Contaduría Pública debe tener visión y proyección hacia el futuro. Este siglo cambia muy rápidamente y exige cada vez mucho más de los contadores

- f) Claramente lo que se aprende en la universidad no es suficiente por esta razón se debe ir en pro de la superación y capacitación en todos los oficios que demanda esta profesión y tener en cuenta que las decisiones que se tomen hoy afectarán el futuro profesional.

- g) Es importante estar actualizado de los constantes cambios tecnológicos a nivel global, ya que de una u otra manera esto afecta significativamente la labor del contador.

Las empresas valoran en gran manera profesionales que tienen competencias en atención al cliente, en su forma de interactuar, solucionar sus contrariedades

Pensamiento analítico y resolución de problemas. Moreno (2025) señala que el

pensamiento crítico y la capacidad para resolver problemas son competencias clave que permiten a los contadores interpretar datos complejos, trascienden el procesamiento numérico y facilitan la toma de decisiones informadas.

Comunicación efectiva. Jiménez y León (2023) evidencian que una comunicación clara y coherente es indispensable para la interacción con equipos, clientes y supervisores, así como para la transmisión de resultados financieros en un lenguaje comprensible. La comunicación efectiva es una habilidad clave en el ejercicio profesional del contador junior, ya que le permite transmitir de manera clara y precisa la información financiera a diversos públicos, tanto técnicos como no especializados. Esta competencia facilita la interpretación de datos contables, el trabajo colaborativo con otros departamentos y la toma de decisiones informadas dentro de la organización. Además, una buena comunicación contribuye a generar confianza con clientes, superiores y colegas, fortaleciendo el rol del contador como asesor estratégico y no solo como ejecutor de tareas administrativas.

Trabajo en equipo y colaboración. El mismo estudio identifica el trabajo en equipo como la habilidad blanda más valorada, necesaria para la cooperación en auditorías, cierre contable y proyectos

multidisciplinarios. El trabajo en equipo y la colaboración son fundamentales en el desempeño del contador junior, ya que sus funciones suelen desarrollarse en entornos multidisciplinarios donde es necesario coordinar tareas con otros profesionales. La capacidad de integrarse activamente a grupos de trabajo permite no solo mejorar la eficiencia en los procesos contables, sino también enriquecer la toma de decisiones mediante el intercambio de ideas y conocimientos. Además, una actitud colaborativa fortalece las relaciones laborales, facilita la adaptación al clima organizacional y promueve el aprendizaje continuo, aspectos clave para el desarrollo profesional en las primeras etapas de la carrera contable (De Arco Paternina, 2020).

Adaptabilidad y aprendizaje continuo. La revisión de Moreno (2025) subraya la necesidad de adaptarse a cambios tecnológicos, normativos y organizacionales, así como de mantenerse actualizado de manera autónoma. La adaptabilidad y el aprendizaje continuo son competencias esenciales para el contador junior en un entorno profesional dinámico y en constante transformación. La actualización permanente en normativas contables, herramientas digitales y tendencias del sector es clave para mantener la pertinencia y la calidad del desempeño profesional. Asimismo, la capacidad de adaptarse a nuevos contextos,

metodologías y exigencias del mercado permite al joven profesional responder con flexibilidad a los cambios organizacionales, integrarse rápidamente a equipos de trabajo y afrontar con éxito los desafíos propios del inicio de la vida laboral.

Gestión del tiempo y organización.

Jiménez y León (2023) apuntan que la capacidad para planificar, priorizar tareas y cumplir plazos es indispensable en las etapas contables del ejercicio profesional. Una adecuada gestión del tiempo y una planificación organizada de las tareas permiten al contador junior cumplir con plazos establecidos, reducir errores y mantener un flujo de trabajo ordenado. Estas habilidades resultan clave para atender múltiples responsabilidades simultáneamente, priorizar actividades según su nivel de urgencia e importancia, y responder con eficacia a los requerimientos del entorno profesional. La capacidad de estructurar su jornada laboral y anticiparse a las demandas contribuye a un desempeño más productivo y confiable, especialmente en períodos de alta carga administrativa o cierre contable.

Ética profesional e integridad.

De Arco Paternina (2020) destaca que una sólida ética y responsabilidad son esenciales para mantener la confianza en la profesión y para el cumplimiento estricto de normativas con transparencia. La ética profesional y la

integridad son principios fundamentales en la actuación del contador junior, ya que su labor implica el manejo de información financiera sensible y la toma de decisiones que pueden impactar significativamente en las organizaciones. Actuar con honestidad, transparencia y responsabilidad fortalece la credibilidad del profesional y garantiza la confianza de clientes, empleadores y la sociedad en general. Desde el inicio de su carrera, el contador debe comprometerse con estándares éticos que orienten su conducta y aseguren el cumplimiento de las normativas legales, evitando prácticas fraudulentas o conflictos de interés que puedan comprometer su reputación y la de la institución a la que pertenece.

Proactividad y autonomía. Moreno (2025) enfatiza que la proactividad y autonomía son necesarias para anticiparse y sugerir mejoras en procesos, agilizando el trabajo y fortaleciendo la independencia en el puesto. La proactividad y la autonomía son cualidades altamente valoradas en el desempeño del contador junior, ya que demuestran iniciativa, responsabilidad y capacidad para actuar sin necesidad de supervisión constante. Estas competencias permiten al joven profesional anticiparse a problemas, proponer mejoras en los procesos contables y asumir con confianza nuevas tareas. Al mostrar disposición para aprender, tomar decisiones dentro de su ámbito de

competencia y buscar soluciones de forma independiente, el contador junior se posiciona como un recurso confiable y comprometido con los objetivos organizacionales, lo que favorece su crecimiento profesional y su integración en equipos de alto rendimiento.

Liderazgo y toma de decisiones. En entornos colaborativos y frente a situaciones complejas, la capacidad para asumir liderazgo y tomar decisiones fundamentadas es esencial, según Moreno (2025). Aunque se encuentre en una etapa inicial de su carrera, el contador junior puede ejercer liderazgo al influir positivamente en su entorno laboral, asumir responsabilidades con determinación y contribuir a la mejora de procesos. La capacidad de tomar decisiones acertadas, basadas en el análisis de datos contables y criterios éticos, le permite aportar valor en situaciones que requieren respuestas oportunas y fundamentadas. Un joven profesional con iniciativa y criterio fortalece su perfil, demuestra compromiso con los objetivos institucionales y se proyecta como un futuro líder dentro de la organización

Manejo del estrés y resiliencia. Jiménez y León (2023) resaltan la importancia de la resiliencia y el control emocional frente a plazos ajustados, exigencias de cierre, y entornos de alta presión. El manejo del estrés y la resiliencia son habilidades esenciales para el contador junior, especialmente en contextos

de alta presión como cierres contables, auditorías o cumplimiento de plazos fiscales. Saber enfrentar situaciones exigentes sin comprometer la calidad del trabajo permite mantener el equilibrio emocional y la eficiencia profesional. Además, la resiliencia le brinda la capacidad de recuperarse ante errores, adaptarse a cambios inesperados y aprender de las dificultades, lo que fortalece su desarrollo personal y lo prepara para asumir mayores retos a lo largo de su carrera.

En la práctica, muchos contadores junior ingresan al campo profesional con buenas bases teóricas, pero carecen de experiencia práctica en áreas clave como la aplicación de normativas tributarias, el manejo de herramientas digitales específicas, la elaboración de estados financieros y la participación en auditorías; a esto se suman y la necesidad de fortalecer habilidades blandas como la comunicación efectiva o la gestión del tiempo que suelen estar poco desarrolladas.

Por tanto, este trabajo busca aportar evidencias concretas que permitan identificar las habilidades que debe tener el contador junior en su contexto profesional real.

Por ello, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué habilidades son requeridas del contador junior para su primer empleo desde la percepción de

profesionales del Colegio de Contadores del Paraguay, Filial Concepción en el año 2025?

Objetivo

Identificar las habilidades requeridas del contador junior para su primer empleo desde la percepción de profesionales del Colegio de Contadores del Paraguay, Filial Concepción, año 2025

Materiales y Métodos

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, conforme a lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), en el que la recolección y análisis de datos numéricos permite describir y analizar fenómenos de manera objetiva; se recolectó datos numéricos sobre las percepciones de miembros del Colegio de Contadores del Paraguay, Filial Concepción, respecto a las habilidades requeridas del contador junior. El alcance fue descriptivo, el diseño fue no experimental, transversal, observando los fenómenos en su contexto natural y en un único momento temporal.

La población estuvo conformada por 60 miembros activos de la Filial Concepción, y la muestra fue de 23 contadores seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a las características particulares de la población

accesible y a las condiciones reales del contexto. La decisión metodológica respondió a que, dentro de los 60 miembros activos de la Filial Concepción, solo un grupo reducido de profesionales reúne el criterio específico requerido por la investigación: ser propietarios de un estudio contable y, por tanto, contar con experiencia directa en la supervisión, contratación o evaluación de contadores junior. Dado que este subgrupo no se encuentra distribuido de manera homogénea ni existe un registro formal que permita identificarlo probabilísticamente, el muestreo por conveniencia se constituyó en la alternativa más viable para garantizar la participación de informantes clave y obtener datos pertinentes y válidos para el objetivo del estudio. Esta estrategia permitió acceder a profesionales con conocimiento especializado sobre el desempeño del contador junior, lo cual fortaleció la relevancia y coherencia de los resultados obtenidos.

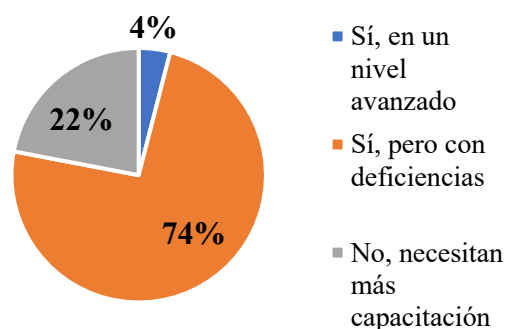
La técnica empleada fue la encuesta, aplicada de forma virtual mediante Google Forms, con un cuestionario estructurado basado en dos dimensiones: habilidades técnicas y habilidades blandas requeridas para la inserción laboral. El instrumento fue validado por juicio de expertos, prueba piloto y presentó un alfa de Cronbach de 0,96 para la dimensión de habilidades blandas, lo que indica excelente consistencia interna; fue aplicado únicamente a la dimensión de

habilidades blandas debido a que esta contenía un conjunto de ítems tipo Likert que, por su naturaleza subjetiva y multidimensional, requieren evaluar la consistencia interna para asegurar que todos los reactivos midan de manera homogénea el mismo constructo. En cambio, la dimensión de habilidades técnicas incluía ítems de carácter más factual y operativo, cuya estructura no correspondía a escalas de percepción susceptibles de análisis de fiabilidad mediante Alfa de Cronbach. Para la prueba piloto participaron 8 sujetos, seleccionados por su experiencia profesional y similitud con las características de la muestra final, lo que permitió identificar posibles ambigüedades en los ítems y asegurar la claridad y pertinencia del instrumento antes de su aplicación definitiva.

Para el análisis se utilizó estadística descriptiva con apoyo del software Microsoft Excel 2016, generando tablas y gráficos para la interpretación de tendencias y frecuencias.

Resultados

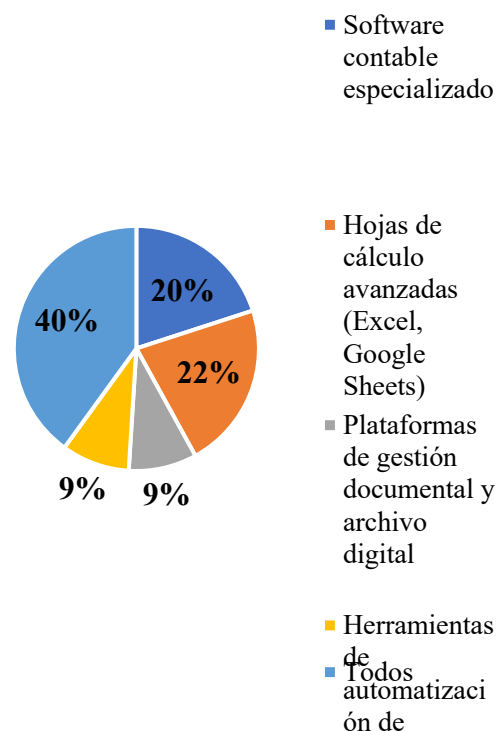
Figura N° 1. Conocimiento de normativas contables y tributarias vigentes.



La mayoría de los encuestados considera que los contadores junior poseen conocimientos sobre normativas contables y tributarias, pero presentan deficiencias. Un 22% sostiene que estos profesionales requieren más capacitación, y solo el 4% los considera preparados en un nivel avanzado.

Estos resultados pueden analizarse desde la perspectiva de la empleabilidad por competencias, que subraya la necesidad de combinar formación académica, experiencia práctica y habilidades adaptativas (Zabala y Arnau, 2007). En el ejercicio profesional del contador se requiere actualización constante frente a los cambios normativos y fiscales. Una posible explicación de esta situación es la frecuencia con que se modifican las normativas contables y tributarias, sumado a la permanente incorporación de nuevas tecnologías en el campo contable, como software de gestión, automatización de procesos y plataformas tributarias digitales.

Figura N°2. Manejo de herramientas digitales.

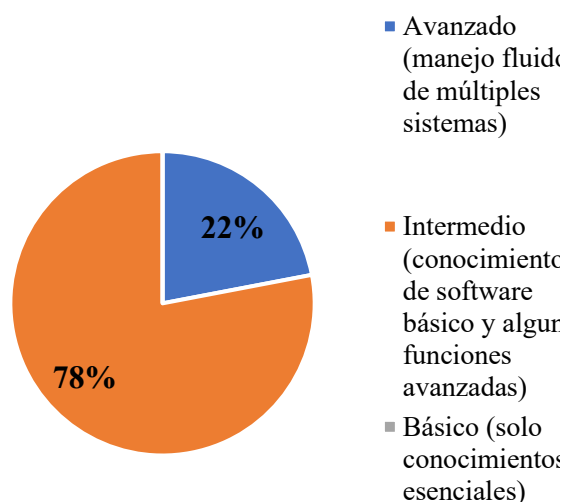


El 40% de los encuestados considera que el contador junior debe manejar todas las herramientas digitales listadas, lo que sugiere un perfil profesional integral con dominio técnico multidisciplinario. Las herramientas más destacadas individualmente son las hojas de cálculo avanzadas (22%) y el software contable especializado (20%), ambas esenciales en la operativa contable diaria. Las plataformas de archivo digital y automatización de procesos, aunque menos mencionadas, también aparecen como relevantes para un grupo de encuestados (9%)

Los resultados reflejan la creciente necesidad de alfabetización digital integral en

el perfil del contador junior. Como señala Acosta et. al. (2024), la transformación digital en los estudios contables ha obligado a los profesionales a dominar múltiples herramientas tecnológicas que permiten registrar, procesar y analizar la información financiera de manera eficiente y segura.

Figura N° 3. Manejo de software contable.



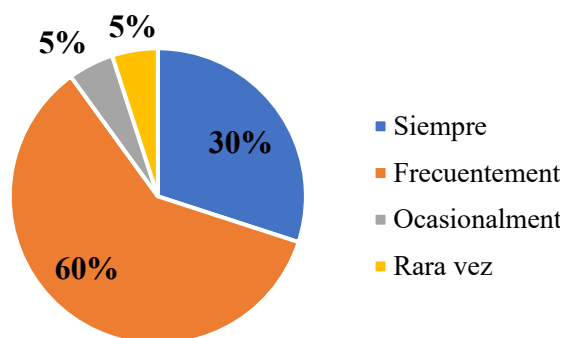
La mayoría de los encuestados (78 %) espera que el contador junior posea un nivel intermedio de dominio de software contable, lo que indica que, además de manejar operaciones básicas, el profesional debe estar capacitado para utilizar funciones avanzadas. Solo un 22 % espera un manejo avanzado y ninguno considera suficiente un nivel básico. Esto refleja que las expectativas del entorno laboral apuntan a competencias intermedias como estándar mínimo exigido. El nivel intermedio de dominio de software contable

aparece como requisito aceptado y esperado en la fase inicial del ejercicio profesional

Estos resultados confirman la teoría sobre la transformación digital del ejercicio contable, según Acosta et. al. (2024), quienes encontraron que la evolución de las herramientas contables obliga a los profesionales a alcanzar niveles intermedios y avanzados de uso para ser eficientes. El dominio intermedio constituye una expectativa común en el mercado laboral, donde el software contable ya no se reduce a operaciones básicas, sino que es esencial para procesar datos, generar reportes complejos y apoyar procesos de control y auditoría.

González y Pérez (2021) destacan que la confianza en el uso de sistemas contables mejora la calidad del trabajo y la capacidad del contador junior para integrarse a equipos modernos y orientados a resultados.

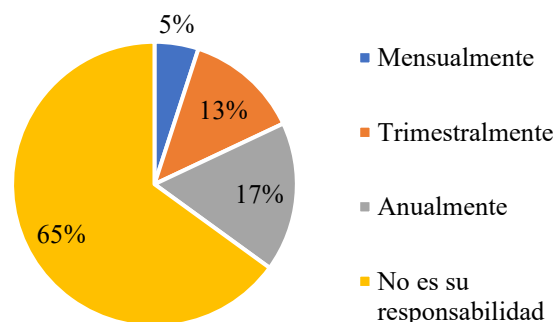
Figura N° 4. Capacidad de registro y procesamiento de transacciones.



Los datos muestran que el 60 % de los encuestados considera que los contadores junior registran y procesan transacciones de manera eficiente frecuentemente, mientras que un 30 % afirma que lo hacen siempre. Apenas un 10% (ocasionalmente y rara vez) expresa reservas respecto a esta eficiencia. Esto evidencia una percepción mayoritariamente favorable sobre el desempeño técnico del contador junior en tareas esenciales del ejercicio profesional contable.

Esta percepción positiva está alineada con lo planteado por González (2020), quien señala que uno de los indicadores fundamentales del rendimiento profesional en la etapa inicial del contador es la capacidad para ejecutar correctamente procesos básicos de registro, análisis y sistematización de la información contable, lo cual también impacta en la credibilidad del estudio contable ante los clientes y entes reguladores.

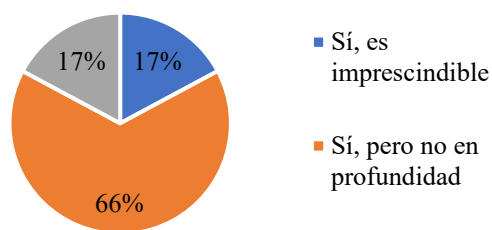
Figura N° 5. Elaboración y análisis de estados financieros.



Un 65%, de los empleadores encuestados considera que la elaboración y análisis de estados financieros no es responsabilidad directa del contador junior, mientras que, el 35 % indica que sí lo es, aunque con frecuencias variadas: mensual, trimestral o anual.

Este resultado evidencia que, en el contexto de los estudios contables de Concepción, el contador junior aún no asume completamente funciones analíticas de alto nivel, como la elaboración de estados financieros, al menos no como responsabilidad principal. Tal situación es coherente con lo planteado por Zabala y Arnau (2008), quienes sostienen que en la etapa inicial del ejercicio profesional se asignan tareas más operativas, reservando las funciones analíticas y de interpretación a profesionales con mayor trayectoria.

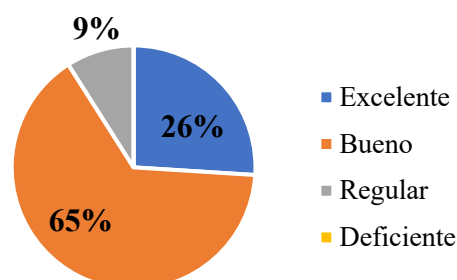
Figura N° 6. Conocimiento en auditoría básica.



Del total de encuestados, un 66 % considera que sí es necesario que el contador junior posea conocimientos en auditoría, aunque no es imprescindible que estos sean profundos. En cambio, solo el 17 % señala que es imprescindible tener dominio sólido en esta área, y otro 17 % manifiesta que no es relevante para el rol del contador junior. Los empleadores valoran conocimientos funcionales, pero no avanzados, en auditoría básica, por parte de los contadores junior.

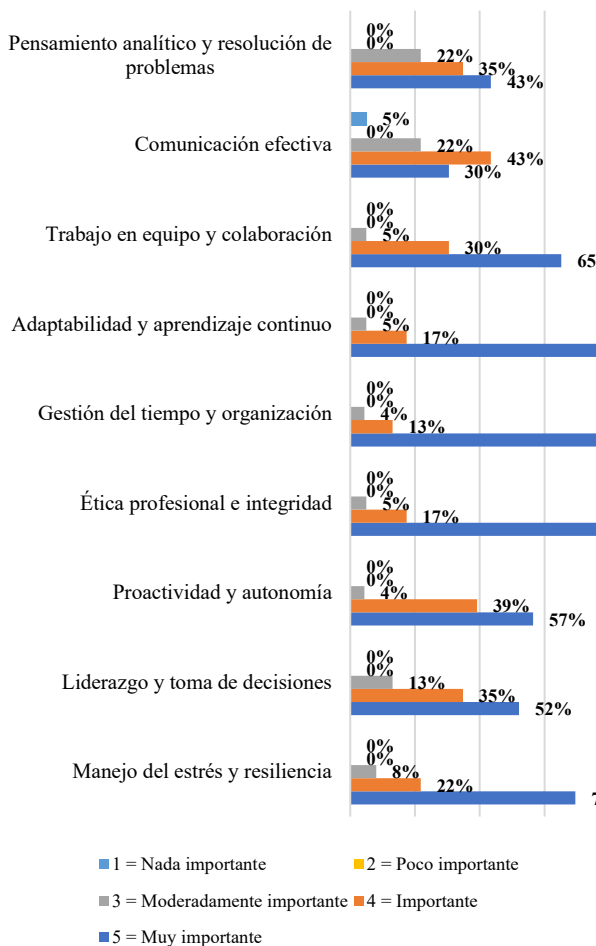
La auditoría básica es un conocimiento complementario, pero no prioritario, para quienes inician su ejercicio profesional como contadores. Esta percepción es coherente con lo señalado por Uribe y Mendoza (2022), quienes sostienen que el rol inicial del contador se centra en tareas de procesamiento y registro, dejando la auditoría para fases más avanzadas del desarrollo profesional.

Figura N° 7. Organización en la gestión contable.



La mayoría de los encuestados, 65 %, considera que el nivel de organización de los contadores junior es bueno, mientras que un 26 % lo califica como excelente. Solo un 9% lo encuentra regular, y ninguno lo considera deficiente. En conjunto, el 91 % percibe un desempeño adecuado en este aspecto. La capacidad de organizar el trabajo, gestionar el tiempo y estructurar tareas es una habilidad crucial en contabilidad. Según Pérez (2022), la gestión del tiempo es una competencia esencial que permite a los profesionales manejar múltiples responsabilidades y cumplir con plazos fiscales; afirma que gestionar el tiempo requiere planificar y priorizar tareas para alcanzar los objetivos a corto plazo.

Figura N° 8. Habilidades blandas requeridas.



En la presente figura se muestra la valoración de los encuestados en relación a las habilidades blandas requeridas del contador junior, así, se puede visualizar que existe una clara tendencia hacia la alta valoración de las competencias blandas en el ejercicio del contador junior. En todas las habilidades consultadas, la categoría “5 = Muy importante” fue la más seleccionada, evidenciando una percepción positiva sobre su relevancia en el entorno contable actual.

Entre las competencias con mayor concentración de respuestas en la categoría más alta se encuentran: gestión del tiempo y

organización, ética profesional e integridad, adaptabilidad, aprendizaje continuo y pensamiento analítico y resolución de problemas.

Según Jiménez y León (2024), en el contexto contable actual, las habilidades blandas se han convertido en un factor diferenciador para el éxito profesional, sobre todo ante el impacto de la transformación digital y los cambios normativos. Estos autores sostienen que, más allá del dominio técnico, los contadores requieren competencias transversales como la comunicación efectiva, el trabajo colaborativo y la capacidad de adaptación para desenvolverse eficazmente en entornos laborales dinámicos.

Discusión

En comparación con otros estudios, los resultados obtenidos muestran coincidencias significativas en cuanto a las habilidades prioritarias para el desempeño del contador junior. Por ejemplo, Jiménez y León (2023) reportaron que más del 70 % de los empleadores encuestados valoran la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo como competencias esenciales en la inserción laboral, lo cual coincide con la alta valoración observada en este estudio, donde ambas habilidades fueron calificadas como “muy importantes” por la mayoría de

los participantes. De igual modo, Moreno (2025) encontró que cerca del 65 % de las organizaciones consideran el pensamiento analítico y la resolución de problemas como competencias críticas; esta tendencia se refleja en los resultados actuales, donde dichas habilidades figuran entre las más puntuadas dentro de la escala aplicada. Sin embargo, se observan diferencias en relación con las expectativas sobre el dominio de herramientas digitales: mientras Acosta et al. (2024) señalan que solo el 48 % de las firmas contables exige un manejo intermedio de software especializado, en este estudio el 78 % de los encuestados espera dicho nivel desde el inicio del ejercicio profesional, lo que evidencia una mayor exigencia tecnológica en el contexto local. Estas coincidencias y discrepancias permiten situar los hallazgos dentro de un marco comparativo más amplio y sugieren la necesidad de continuar fortaleciendo tanto las competencias técnicas como las habilidades blandas en la formación inicial del contador junior.

Los resultados obtenidos en la presente investigación revelan que coinciden lo expuesto por González (2020), quien argumenta que el entorno contable contemporáneo demanda competencias prácticas, tecnológicas y actitudinales que muchas veces deja una brecha en la formación universitaria.

Por su parte, el estudio de Sánchez y Velásquez (2019) también respalda esta tendencia, al concluir que las habilidades blandas, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la ética profesional, son cada vez más valoradas en los procesos de auditoría contable, pero no siempre forman parte del currículo formal.

Finalmente, los datos recabados también dialogan con los aportes de Herrera y Gómez (2021), quienes señalaron que la inserción laboral de los profesionales contables está directamente influenciada por su experiencia práctica y capacidad de adaptación organizacional. En este sentido, los participantes en el estudio consideraron que la falta de experiencia puede compensarse con formación complementaria, lo cual sugiere una apertura del mercado hacia procesos formativos continuos. No obstante, también se evidencia la ausencia de herramientas accesibles, como simuladores contables, que permitan practicar en escenarios reales.

Conclusiones

Respecto a las habilidades requeridas, los resultados mostraron que los contadores junior deben dominar conocimientos en normativas contables y tributarias, manejo de herramientas digitales y software contable, así como tener capacidad para elaborar y analizar

estados financieros. Sin embargo, también se destaca la importancia crítica de habilidades blandas como el pensamiento analítico, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la ética profesional, consideradas por los empleadores como fundamentales para un desempeño eficiente. Dada la constante transformación digital, los contadores junior no solo deben adquirir competencias técnicas, sino que también adoptar una actitud proactiva hacia la actualización permanente y el dominio de herramientas tecnológicas. Uno de los mayores retos es la atracción y retención de talentos, en un entorno donde se valoran cada vez más el uso de la inteligencia artificial, la sostenibilidad empresarial y la ética profesional. En este sentido, el contador junior debe asumir un rol activo como agente de cambio, preparado para desenvolverse en un escenario económico globalizado, exigente y en constante evolución.

Finalmente, se concluye que la caracterización del contador junior en su etapa inicial de ejercicio profesional, desde la perspectiva de los miembros del Colegio de Contadores del Paraguay, Filial Concepción, evidencia que este profesional debe poseer una sólida formación técnica y un conjunto amplio de habilidades blandas para responder a las demandas actuales del entorno contable. Además, se reconoce que su desarrollo y desempeño están influenciados por factores como la capacitación continua, la experiencia

práctica y la cultura organizacional del estudio contable. Frente a ello, se reafirma la necesidad de seguir integrando en los programas académicos el uso estratégico de softwares contables, sistemas de información automatizados y metodologías digitales para la toma de decisiones para reducir la brecha entre la teoría y la práctica profesional, y favorecer una inserción laboral efectiva, alineada con las exigencias del mercado y con las transformaciones del ejercicio contable contemporáneo.

En el contexto actual del ejercicio profesional contable, la formación técnica resulta esencial para garantizar la calidad y precisión en el desarrollo de las tareas propias de la profesión. Sin embargo, esta formación debe complementarse con el desarrollo de habilidades blandas, ya que estas competencias favorecen la interacción con clientes, colegas y autoridades, además de permitir una mejor adaptación a los cambios del entorno laboral y tecnológico. En este sentido, se vuelve imprescindible que los contadores con mayor experiencia asuman un rol activo como mentores, generando espacios de diálogo, orientación y aprendizaje continuo para los profesionales que recién inician su carrera. Estos espacios no solo enriquecen el crecimiento de los contadores junior, sino que también fortalecen el equipo de trabajo, promoviendo una cultura de cooperación y mejora permanente. Los avances que plantea

el contexto actual, lejos de ser un obstáculo, deben entenderse como una oportunidad para el desarrollo profesional, reforzando el compromiso con la excelencia y la ética en el ejercicio contable.

Referencias Bibliográficas

- Acosta Benítez, W. R., Gamarra Cardozo, M. D. J., & Villalba Chamorro, A. A. (2024). Adaptación de los contadores a la evolución de las herramientas contables en la era digital. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 5331–5350. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11740
- Colegio de Contadores del Paraguay. (s.f.). *Reglamento del ejercicio profesional del contador público autorizado*. <https://www.colegiodecontadores.org.py/>
- De Arco Paternina, L. M. (2020). Competencias blandas: Herramientas clave para el éxito laboral. *Revista Científica y Tecnológica*, 18(2), 23–30. <https://doi.org/10.31876/rcyt.v18i2.346>
- González, A. (2020). Formación continua y desempeño profesional en jóvenes contadores. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*, 16(3), 98–114.
- González, J., & Pérez, L. (2021). Planificación del desarrollo profesional en firmas contables. *Revista de Investigación Contable*, 12(2), 65–81. <https://doi.org/10.52910/ric.122.2021.007>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- IFAC. (2008). *Competencias requeridas para el contador profesional*. International Federation of Accountants.
- Jiménez, J. A., & León, R. (2023). Inserción laboral de egresados universitarios: Un análisis de habilidades requeridas en el sector privado. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 150–165.
- Jiménez Correa, K. J., & Núñez Melo, Y. T. (2019). *Los elementos que conforman el perfil del Contador Público del siglo XXI*. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/a5ae1768-7ec0-4496-af70-9d5bb03b8983/content>

- Linares, C., & Suárez, D. (2018). Brechas entre formación académica y ejercicio profesional del contador público. *Revista Latinoamericana de Contabilidad*, 6(1), 33–48.
- Luna Portero, E. J. (2022). *Formación del contador: Entre la formación técnica y la formación integral*. [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana].
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24058>
- Maida, (s. f.). *La formación del criterio profesional del contador y su importancia en el campo laboral*. Universidad Nacional de Cuyo.
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaless/5296/maida-laformacindelcriterioprofesional.pdf
- Moreno Achig, M. M. (2025). *Priorización de habilidades blandas en contabilidad: Análisis de las competencias clave para la empleabilidad y la adaptación a entornos automatizados*. Código Científico Revista de Investigación, 6(E1), 2589–2610.
<https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v6/nE1/846>
- Pérez, B. K. (2022). *Importancia de la gestión del tiempo como estrategia fundamental en el desempeño profesional del contador público*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. Repositorio UAutónoma.
https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/18465/2022_Tesis_Belkys_Perez?sequence=1
- Sánchez Henríquez, J., & Alvear Vega, S. (2021). *Implementación de sistemas de evaluación de personal en empresas chilenas, etapa inicial para medir su impacto en la gestión de la empresa*. Contaduría y Administración, 66(1).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422021000100001&script=sci_artext
- Uribe D., L. M., & Mendoza C., L. H. (2022). *Del perfil profesional a las competencias del contador público*. I+D Revista de Investigaciones, 17(2), 1–13.
<https://doi.org/10.33304/revinv.v17n2-2022001>
- Valiente, L. d. (2022). *La gestión participativa del talento humano en el desarrollo de las habilidades blandas de los estudiantes de la facultad de educación de la Universidad*

Nacional Federico Villarreal.
Rev. Igobernanza, 5(18), 42-
72.
[https://doi.org/10.47865/igob.
vol5.n18.2022.187](https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n18.2022.187)

competencias (7^a ed.). Graó.
[https://archive.org/details/zabala-a-
11-ideas-clave.-co-mo-aprender-y-
ensen-ar-competencias](https://archive.org/details/zabala-a-11-ideas-clave.-co-mo-aprender-y-ensen-ar-competencias)

Zabala, A., & Arnau, L. (2007). *11 ideas
clave: Cómo aprender y enseñar*