

| Revista Científica Multidisciplinar

ISSN (online): 2790-1440

Volumen 3, Número 1, Octubre 2023

Edición Regular 1

Ciudad del Este, Paraguay



UnInter

Universidad Internacional Tres Fronteras

Revista Científica Multidisciplinar

Volumen 3, Número 1, Octubre 2023

Sobre la revista

La Universidad Internacional Tres Fronteras (UNINTER) es una institución de educación superior que tiene como uno de sus objetivos estratégicos fomentar la investigación y vinculación con el medio por medio de investigaciones científicas multi-disciplinarias con impacto en diversos sectores de influencia trinacional (Paraguay, Brasil y Argentina).

La Revista Científica Multidisciplinar es una revista revisada por pares, de acceso abierto y con frecuencia de publicación semestral. La Revista Científica Multidisciplinar es creada desde la Facultad de Postgrado de la UNINTER en 2021 para fomentar la investigación multidisciplinar en la región trinacional, haciendo énfasis en temas relacionados a Educación, Salud e Innovación.

Editores

- **D.Sc. Fabio López Pires** (Universidad Internacional Tres Fronteras, PY)
- **M.Sc. Andrea Giménez** (Universidad Internacional Tres Fronteras, PY)

Contacto

rev-multidisciplinar@uninter.edu.py

<https://revistas.uninter.edu.py/index.php/multidisciplinar/>

Índice

Edición Regular 1	4
Situación Actual de la Formación Docente en Áreas STEAM en el Paraguay	6
Intervención Tecnológica en el Proceso de Aprendizaje del Centro Educativo Mineros de Zacatecas	11
Adaptación del Contador Público en la Era Digital	31
Presencia de la Expansión Internacional en la Planificación Estratégica de las Microempresas con Personería Jurídica localizadas en el Departamento de Itapúa - Paraguay	39
Rotación de Personal en las Grandes Empresas Privadas de Asunción.....	47
Consecuencias de los Términos del Anexo C del Tratado de Itaipú para Paraguay durante 1973-2020.....	56

Edición Regular 1

Fabio López-Pires, Andrea Giménez

Universidad Internacional Tres Fronteras

Ciudad del Este – Alto Paraná – Paraguay

{coord.fapost.investigacion,dinv-uninter}@uninter.edu.py

La Edición Regular 1 en su Volumen 3 de la Revista Científica Multidisciplinar compila una serie de artículos de investigación de diversas universidades y organizaciones, haciendo énfasis principalmente en investigaciones multidisciplinares o en tópicos con amplio potencial para abordaje multidisciplinar, esencial en el enfoque de esta revista.

Esta Edición Regular inicia con el artículo de investigación titulado “*Situación Actual de la Formación Docente en Áreas STEAM en el Paraguay*”, donde se presenta un estudio descriptivo orientado a la Educación Media considerando datos abiertos del Ministerio de Educación y Ciencias, de manera a identificar la base actual de docentes habilitada para enseñar asignaturas relacionadas a STEAM en el aula. En este sentido, cabe destacar que las competencias STEAM son proyectadas como fundamentales para el futuro con muchas iniciativas a nivel mundial, denotando una amplia multidisciplinariedad en su aplicación.

Considerando las competencias STEAM, intervenciones con base tecnológica son herramientas para llevar adelante estas iniciativas. En ese contexto, se presenta el artículo de investigación denominado “*Intervención Tecnológica en el Proceso de Aprendizaje del Centro Educativo Mineros de Zacatecas*”, donde se resumen las experiencias internacionales en la incorporación de tecnología para la enseñando-aprendizaje de inglés en la Educación Primaria.

Siguiendo con la serie de artículos de investigación, se presenta el artículo titulado “*Adaptación del Contador Público en la Era Digital*”. En este trabajo se analiza la preparación profesional con la que cuentan los contadores públicos en Paraguay para la incorporación de TIC en sus labores, tomando como base una investigación cuantitativa no experimental.

En el contexto de la innovación empresarial, en esta edición el artículo de investigación denominado “*Presencia de la Expansión Internacional en la Planificación Estratégica de las Microempresas con Personería Jurídica localizadas en el Departamento de Itapúa - Paraguay*”, presentando un estudio sobre las consecuencias y oportunidades que las microempresas del Departamento de Itapúa – Paraguay abordarían con una planificación estratégica orientada a la internacionalización.

Continuando con investigaciones orientadas a la multidisciplinariedad en el contexto de innovación empresarial, el artículo de investigación titulado “*Rotación de Personal en las Grandes Empresas Privadas de Asunción*” presenta un abordaje importante para validar cuales son los principales criterios que influyen en la rotación de personal en Asunción – Paraguay, proponiendo además oportunidades de aplicar políticas para la retención del personal.

Considerando la investigación como herramienta para la definición de políticas públicas, y cerrando la presente Edición Regular, el artículo de investigación denominado “*Consecuencias de los Términos del Anexo C del Tratado de Itaipú para Paraguay durante 1973-2020*” identifica consecuencias de los términos del Anexo C del Tratado de Itaipú para Paraguay, tema de alta relevancia estratégica para el Paraguay en la actualidad con claros desafíos multidisciplinares.

BIOGRAFÍA DE EDITORES

Fabio López Pires es Doctor en Ciencias de la Computación, Máster en Redes y Comunicaciones de Datos e Ingeniero en Informática por la Universidad Nacional de Asunción (Paraguay). Se ha especializado a nivel internacional en Computación en la Nube y Gestión para Ciencias de Datos. Además, cuenta con Certificaciones Internacionales en Gestión de la Innovación, Ciberseguridad y Gestión de Servicios. Desde 2020, se desempeña como Coordinador de Investigación de la Dirección General de Postgrado y Relaciones Internacionales de la Universidad Internacional Tres Fronteras. Su investigación ha sido publicada en importantes congresos científicos en diversos países de América, Europa y Asia, así como también en prestigiosas revistas de alto impacto y libros de investigación. Ha recibido reconocimientos nacionales e internacionales por sus trabajos de investigación, entre los que se destacan: el Premio Nacional de Ciencias 2018, otorgado por el Congreso Nacional de Paraguay, el Premio Dr. Andrés Barbero 2018, otorgado por la Sociedad Científica del Paraguay, Premios en el Concurso Latinoamericano de Tesis de Doctorado 2018 y en el Concurso Latinoamericano de Tesis de Maestría 2014, otorgados por el Centro Latinoamericano de Estudios en Informática (CLEI) en Brasil y Uruguay respectivamente, así como el Premio al Mejor Artículo Científico en la Conferencia Internacional de Computación en la Nube y Ciencias de Servicios (CLOSER) 2015 en Portugal. Sus líneas de investigación se enfocan en Ciencias Computacionales Interdisciplinares, principalmente en Computación en la Nube, Optimización Multi-Objetivo, Inteligencia Computacional y Aprendizaje Automático, así como también en Interacción Academia- Industria e Incorporación de las TIC en la Educación.

Andrea Giménez es Magíster y Especialista en Investigación Científica por la Universidad Nacional del Este, y Farmacéutica Bioquímica por la Universidad Estadual de Maringá, Brasil. Cuenta con un Certificado Internacional sobre Buenas Prácticas en Investigación en Salud. Desde 2018, se desempeña como Directora General de Investigación Científica y Vinculación con el Medio en la Universidad Internacional Tres Fronteras. Sus investigaciones se relacionan con las enfermedades transmitidas por vectores en zona de fronteras, con énfasis en las leishmaniasis, y en la calidad de los ácidos grasos en los alimentos en el área de promoción de la salud. Posee publicaciones nacionales e internacionales. Ha recibido mención de honor en el Premio Dr. Andrés Barbero 2017, organizado por la Sociedad Científica del Paraguay. Es socia fundadora y activa de la Asociación de Investigadores del Paraguay (ADICIP).

Situación Actual de la Formación Docente en Áreas STEAM en el Paraguay

Liz Vázquez, Carla Fernández, Patricia Escauriza

Universidad Comunera

Asunción – Paraguay

{liz.vazquez,carla.fernandez, patricia.escauriza}@ucom.edu.py

Resumen: En vista a las varias reformas educativas y regulaciones que, en las últimas décadas, trataron de adecuar las necesidades y demandas de la sociedad al sistema educativo paraguayo, en la mayoría de los casos no se hicieron efectivas en la práctica docente. Este estudio descriptivo se basa en los datos abiertos del Ministerio de Educación y Ciencias (MEC), en cuanto al total de docentes en ejercicio por departamento en la Educación Media (EM). Se adoptó una investigación descriptiva con el objetivo de identificar el número total de docentes de EM con relación al número de ellos que tiene algún título que lo habilita a enseñar cada tipo de asignatura y de éstos, los que tienen algún título compatible con alguna asignatura de las áreas STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas), que se encuentran enseñando.

Palabras Clave: Formación Docente, STEAM, Innovación Educativa.

INTRODUCCIÓN

Según Elías y Misiego (2017), en su publicación sobre “La situación de la formación docente en Paraguay”, los criterios de calidad y mejora de las políticas docentes han sido una parte importante del debate en las últimas décadas. Las reformas educativas y regulaciones trataron de adecuar las necesidades y demandas de la sociedad al sistema educativo paraguayo, pero, en la mayoría de los casos no se hicieron efectivas en la práctica docente.

El Plan Nacional de Educación 2024 tiene como meta Mejorar la calidad de la educación en todos los niveles educativos, y en la línea de desarrollo profesional de los educadores, como una de las acciones el “fortalecimiento e innovación de los programas de formación continua en servicio de los educadores y las educadoras, acordes a las necesidades y prioridades de mejora del desempeño”. Sin embargo, hasta la fecha y según los datos abiertos del MEC, no se cuenta con la cantidad de docentes necesarios capacitados para enseñar materias que fomenten la innovación.

La preparación profesional de los docentes debe ser revisada para que se adapten a los cambios y aporten los conocimientos indispensables a su práctica educativa (Zayas, 2015). Los adolescentes necesitan un aprendizaje de calidad e innovador para construir un presente y futuro mejor para ellos, sus familias y sus comunidades. Por eso es clave el rol de los docentes en su proceso de formación.

Desde la perspectiva de la calidad y la mejora de la formación docente, una de las áreas de mayor dificultad es la articulación entre la formación inicial y la formación en servicio. En las últimas décadas se han probado diferentes estrategias, pero al carecer de una buena base institucional, han quedado como acciones aisladas y sin continuidad (Elías y Misiego, 2017). La confianza en el profesorado como motor de los cambios necesarios se ha ido extendiendo a lo largo de diversos países de América Latina y esta confianza se basa en diversos supuestos vinculados a la configuración de las prácticas educativas, entre otros, la de recuperar el papel protagónico de los docentes en estos procesos. Se ha vinculado así, la calidad educativa con los docentes y, ésta con su formación (Monarca y Escauriza, 2012).

Formación en áreas STEAM (sus siglas en inglés: Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas) puede ser considerado como un programa educativo y enfoque de enseñanza y aprendizaje que puede integrarse en una epistemología transdisciplinar que puede mejorar las habilidades de investigación de los estudiantes, habilidades para resolver problemas y pensamiento creativo (Psycharis, 2018).

Por ello, este proyecto de investigación busca identificar la cantidad de docentes en ejercicio que están capacitados para enseñar materias de las áreas STEAM, que tengan tanto la formación en la materia, como la especialización o formación específica para implementar este enfoque.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para el proyecto de investigación, se usaron datos abiertos del Ministerio de Educación y Ciencias (MEC), en cuanto al total de docentes en ejercicio por departamento en la Educación Media (EM). Para el efecto, se ordenaron los datos de manera a poder visualizar el total de estos números en el Paraguay. Se adoptó una investigación descriptiva con el objetivo de identificar el número total de docentes EM en relación al número de ellos que tiene algún título que lo habilita a enseñar cada tipo de asignatura y se obtuvo el porcentaje de docentes con títulos compatibles en cada área. Luego, se separaron estos números por área STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemática).

RESULTADOS

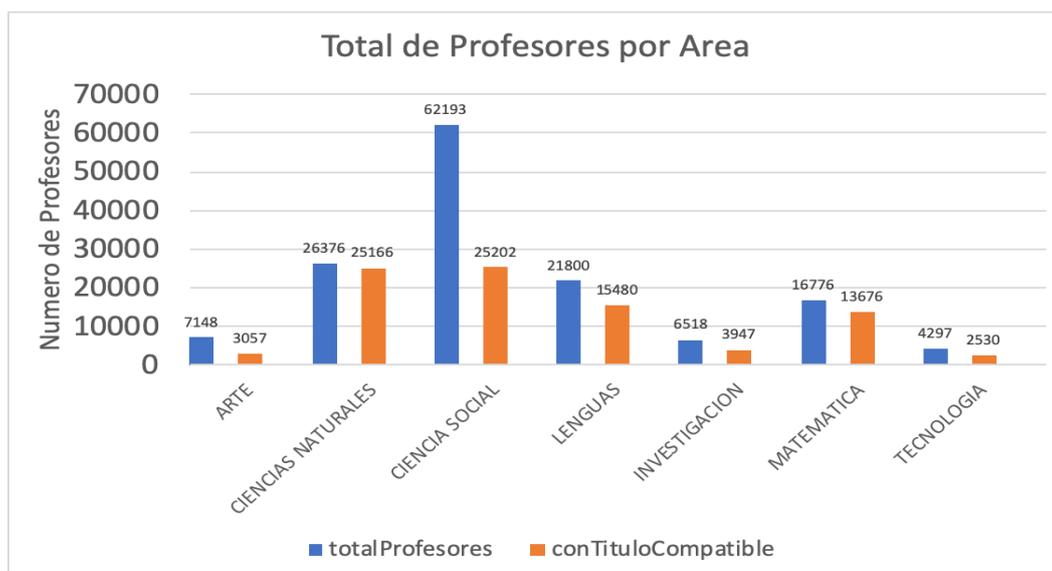
Los resultados iniciales indican que, del total de 158,860 docentes en ejercicio, solo el 50% (78,865) cuenta con título compatible con la asignatura que enseña. Es aún menor el porcentaje (41%; 65,463) de docentes con título y formación compatibles con las asignaturas que se encuentran dictando (Ver Tabla 1).

Tabla 1. Número total y porcentual de docentes con título y formación compatibles.

	Número	Porcentaje
Total de Profesores	158,860	100%
Con Título Compatible	78,659	50%
Con Título y Formación	65,463	41%

Además, en cuanto a áreas STEAM del total de docentes solo el 16.6% (26,376) se dedica a enseñar asignaturas de Ciencias Naturales, 39% (62,193) a asignaturas de Ciencias Sociales, 2.7% (4,297) a asignaturas de Tecnología, 4.5% (7,148) a asignaturas de Arte, 10.6% (16,776) a asignaturas de Matemática, 13.7% (21,800) a asignaturas relacionadas con Lenguas, 4.1% (6,518) a asignaturas relacionadas con Investigación y 8.6% (13,680) a otras asignaturas (Ver Figura 1).

Figura 1. Profesores por Área STEAM.



Los resultados indican que los docentes en ejercicio no siempre se encuentran capacitados o especializados en el área en el cual enseñan, lo que puede presentar dificultades y grandes desafíos de aprendizaje en los estudiantes. Además, en vista a las necesidades educativas del país en cuanto a ciencia y tecnología, se identifica que se deberían formar e incorporar mayor número de docentes de áreas STEAM.

En cuanto a formación docente, se puede constatar que de los docentes ejerciendo en la Educación Media, el 95.4 % (25,166) tiene un título compatible con asignaturas de Ciencias Naturales, 49.5% (25,202) con asignaturas de Ciencias Sociales, 58.9.7% (4,297) con asignaturas de Tecnología, 42.8% (3,057) con asignaturas de Arte, 81.5% (13,676) con asignaturas de

Matemática, 71% (15,480) a asignaturas relacionadas con Lenguas, 60.5% (3,947) con asignaturas relacionadas con Investigación y 30.9% (4,228) con otras asignaturas (Ver Tabla 2).

Tabla 2. Total de docentes por área STEAM y porcentajes con títulos compatibles.

Clasificación	Número Total De Docentes	Porcentaje (%)	Número Total De Docentes Con Título Compatible	Porcentaje (%)
Arte	7148	4.5	3057	42.8
Ciencias Naturales	26376	16.6	25166	95.4
Ciencia Social	62193	39.1	25202	40.5
Lenguas	21800	13.7	15480	71.0
Investigación	6518	4.1	3947	60.6
Matemática	16776	10.6	13676	81.5
Tecnología	4297	2.7	2530	58.9
Otros	13680	8.6	4228	30.9

DISCUSIÓN

Según Monroy et al. (2021), el rol que desempeñan los docentes es imprescindible en cuanto a la adopción de la educación STEAM, en donde la metodología para la enseñanza debe despertar el interés y la motivación de los estudiantes, de manera que puedan generar una vinculación del contenido con las necesidades del mundo real, y su impacto. Este enfoque requiere de capacitación y actualización docente constante en herramientas de vanguardia.

Por lo expuesto, en los resultados y según la literatura, se sugiere que se incluyan capacitaciones en áreas STEAM para los docentes que ya están en ejercicio y futuros docentes, sobre todo en los Institutos de Formación Docente (IFD), para la inserción en el sistema educativo, de manera que cuenten con la preparación y habilidad necesaria para afrontar los nuevos desafíos de aprendizaje de los estudiantes de la sociedad actual.

Además, se requiere de la selección y evaluación de los docentes conforme a sus áreas especialización para llevar a cabo el desarrollo de cada tipo de asignatura, de forma a evitar o disminuir las dificultades en cuanto al aprendizaje, y ofrecer una educación de calidad. En cuanto al área de Investigación, solo el 1.7% se relaciona a este ámbito, lo que deriva en una gran necesidad de realizar proyectos integradores de las diversas áreas, teniendo en cuenta como eje transversal, para el desarrollo de la producción intelectual y el pensamiento crítico.

García y García (2020) mencionan que, con respecto al área de Matemática, “merece un docente integral, que conozca de conceptos matemáticos, comprenda la complejidad, y aplique metodologías novedosas para su enseñanza, así de esta manera cambiaría el paradigma de los docentes y estudiante, entiendan que la matemática emerge en la cotidianidad”.

Asimismo, se recomienda el análisis por departamentos con miras a identificar las necesidades en cada uno, y de acuerdo a los resultados poder generar un plan de acción y formación. Ante esta imperiosa necesidad, es fundamental la incorporación de un mayor número de docentes en áreas STEAM, lo cual promoverá nuevos modelos de enseñanza y el desarrollo de habilidades que se requiere en la sociedad actual.

REFERENCIAS

- Cardozo, R.I. (2009). Plan Nacional de Educación. Ministerio de Educación y Ciencia.
- Elías, R. & Misiego, P. (2017). Dossier ponencias internacionales: Investigación y políticas de formación docente en Paraguay, Argentina y Brasil: La situación de la formación docente en Paraguay (1.a ed.) [Electrónico]. Investigación para el Desarrollo. <http://desarrollo.org.py/admin/app/webroot/pdf/publications/25-07-2018-16-19-32-706902941.pdf>
- García Mejía, R.O., & García Vera, C.E. (2020). Metodología STEAM y su uso en Matemáticas para estudiantes de bachillerato en tiempos de pandemia Covid-19. Recuperado el 29 de diciembre de 2022, de <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1212>
- Monarca, H., & Escauriza, P. (2012). Políticas centradas en el desarrollo profesional docente. In *Identidades culturales y educación en la sociedad mundial* [Recurso Electrónico] (p. 77). Universidad de Huelva.
- Monroy González, L. A., Mendoza Hernández, L.E. & Alarcón Acosta, H. (2021, 5 julio). Educación STEAM en preparatoria | Uno Sapiens Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 1. Recuperado el 29 de diciembre de 2022, de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa1/article/view/7285>
- Plan Nacional de Educación 2024. (s. f.). Ministerio de Educación y Ciencias. https://mec.gov.py/talento/cms/wp-content/uploads/2017/10/MEC_plan-educacional-2024.pdf
- Psycharis, S. (2018). STEAM in education: A literature review on the role of computational thinking, engineering epistemology and computational science. *computational steam pedagogy (CSP)*. *Scientific Culture*, 4(2), 51-72.
- Zayas Rossi, L.I. (2015). Historia de la formación docente en Paraguay. *Praxis educativa*, 19(3), 32-44. Recuperado el 30 de septiembre de 2022, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0328-97022015000300003&lng=es&tlng=es.

Intervención Tecnológica en el Proceso de Aprendizaje del Centro Educativo Mineros de Zacatecas

Martha Patricia Esparza Medina

Universidad Autónoma de Zacatecas

Zacatecas, México

patyos_1864@hotmail.com

Marco Antonio Salas Quezada

Universidad Autónoma de Zacatecas

Zacatecas, México

salasquezada87@gmail.com

Resumen: En la actualidad, la educación se ha visto inmersa en transformaciones importantes referentes a la manera de llevar a cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje, aunado a esto, se presenta una necesaria modificación a causa de la emergencia sanitaria del COVID-19, que obliga a encontrar estrategias atractivas y que den resultados para el aprendizaje. Es por esto que se han tomado como herramientas principales las tecnológicas, resultando necesario conocer, cuáles y de qué tipo son las adecuadas para acompañar y fortalecer dicho proceso en estudiantes de 1ro a 4to grado de primaria en la asignatura de inglés, para esto, se trabajó con diecinueve estudiantes de educación básica del Centro Educativo Mineros de Zacatecas, bajo una metodología cuantitativa descriptiva y a su vez se diseñó y aplicó un instrumento en Google Forms, del cual los datos obtenidos se concentraron y analizaron en el programa estadístico SPSS para su interpretación. Los resultados resaltan que les pareció importante incluir herramientas tecnológicas como apoyo en la realización de diversas actividades escolares. Se concluye que las herramientas Gcompris, Kahoot, eXeLearning, emaze y Family and Friends son de suma importancia en el proceso de enseñanza - aprendizaje, aportando innovación, desarrollando destrezas para mejorar las cuatro macro habilidades de la segunda lengua extranjera, inglés, y otras que surgen con la interacción misma.

Palabras Clave: TIC, Educación, herramientas tecnológicas, inglés, aprendizaje.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación corresponde a una intervención educativa en el Centro Educativo Mineros de Zacatecas, está dirigido a los grupos de 1ero al 4to grado de primaria, que representa la población en cuestión, se ha puesto en marcha una serie de eventos con el afán de indagar sobre sus gustos y cultura tecnológica, además de encontrar posibles carencias en su

aprendizaje. Todo esto con el objetivo de crear un escenario formativo mediado por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) para la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje acorde a sus necesidades.

Con el surgimiento del Covid-19 todos los sectores de la población se vieron afectados, en especial el educativo que ha presentado necesidades de migrar sin precedentes a una transformación digital y tecnológica a raíz de este suceso, por lo cual, dicha situación obligo a las instituciones educativas a implementar una enseñanza remota de emergencia (Hodges, Moore, Lockee Trust & Bond, 2020).

Estos mecanismos implementados brindaron la continuidad en los aprendizajes de los sistemas formativos de manera virtual y flexible, lo que permitió que docentes y estudiantes se adentraran al conocimiento y utilización de diferentes herramientas tecnológicas síncronas para evitar la deserción académica y además para adquirir competencias digitales en dicho contexto y coadyuvando en la generación de brechas de aprendizaje.

En este sentido la utilización y el conocimiento de las Tecnologías de la Información y Comunicación han sido al día de hoy favorables, puesto que de estas se derivan diversas herramientas para su empleo en el contexto educativo y que pueden ser aplicadas en diferentes modalidades para el logro de aprendizajes significativos de manera eficiente (Vu et al., 2020).

Los docentes en la actualidad han integrado herramientas tecnológicas que fortalecen el método de enseñanza aprendizaje, ofreciendo convivencia interactiva y dinámica para los estudiantes, es por eso, que en la asignatura de Inglés y en muchas otras se ven favorecidas por este tipo de recursos para el aprendizaje virtual, permitiendo interactividad y promueve motivación, eficiencia y mejora del conocimiento en un entorno flexible.

En la presente investigación se da un estudio asociado a la utilización de recursos tecnológicos como Gcompris, Kahoot, eXeLearning, emaze y Family and Friends en la asignatura de inglés, para ayudar a la problemática actual que se ha presentado por el Covid y que los estudiantes se vean favorecidos en su aprendizaje, elevando los índices de calidad de la institución y de los propios educandos para el logro de conocimientos significativos.

OBJETIVO

Implementar herramientas tecnológicas para la mejora de los aprendizajes en estudiantes de 1ro a 4to grado de primaria en la asignatura de inglés, en el Centro Educativo Mineros de Zacatecas.

FUNDAMENTO TEÓRICO

Teoría Constructivista

La presente investigación destaca la teoría del constructivismo que nombra a Jean Piaget, como el padre de la misma desde un enfoque psicológico y educativo, mencionando que el conocimiento se construye a través de la interacción con el medio. Para los teóricos Bravo, Looor & Saldarriaga (2016) afirman que:

Piaget entiende el aprendizaje como una reorganización de las estructuras cognitivas existentes en cada momento. Es decir, los cambios en nuestros conocimientos, visto como el proceso donde a partir de la experiencia se incorporan nuevos conocimientos, se explican por una recombinación que actúa sobre los esquemas mentales que tenemos a la mano (p.129).

Por consiguiente, el constructivismo menciona que la adquisición de los nuevos conocimientos parte de la experiencia del individuo, él será creador de novedosos conceptos en base a ideas y experiencias propias, estas últimas le darán la pauta necesaria para crear conocimientos en vanguardia.

Por otro lado, sobresale la aportación de la postura constructivista de Lev Vygotsky, quien destaca el valor de la cultura y el contexto social y además menciona que a través de la interacción que surge entre el sujeto y el medio social, se recrean los conocimientos que el individuo logra captar para su puesta en práctica.

Además, la teoría del aprendizaje constructivista desde un enfoque psicológico y educativo propone que los estudiantes construyan su propio conocimiento a partir de conceptos y elementos anteriormente ya adquiridos y logren construir elementos que los lleven a la creación de saberes a través de ideas y conceptos. El constructivismo entonces, se centra en el estudiante, en el desarrollo e implementación de la información adquirida para la creación de otros saberes, de manera que, con el uso e implementación de las TIC en la educación, el constructivismo de Piaget y Vygotsky se ve soportado ya que las herramientas y aplicaciones digitales estimulan el desarrollo y creación de conocimientos, explotando habilidades como creatividad, innovación, exploración y experimentación de situaciones, conceptos y objetos en relación a ellos mismos y a su alrededor.

Las TIC en la Educación

Las Tecnologías de la Información y Comunicación son herramientas digitales que van acompañando los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, se han convertido en un eje central de comunicación, continuidad y mejora de los contenidos educativos, llegan a ser más atractivas, novedosas, dinámicas y adecuadas para el desarrollo de habilidades, así como también facilitan la comunicación. Tal es el caso para la asignatura de inglés; ya que es de gran importancia, incorporar recursos tecnológicos, como audios para mejorar la habilidad de escuchar, vídeos para conocer la cultura de aprender, lecturas interactivas para practicar y, para la habilidad de la comunicación, la utilización de conversaciones entre pares, con otros hablantes y /o nativos.

Las TIC han hecho que docentes se muestren interesados en conocer y capacitarse en dichas herramientas para su beneficio didáctico, como se mencionó anteriormente la teoría del constructivismo se ve soportada con la utilización de herramientas tecnológicas a través de la construcción e interacción de ideas y exploración de nuevos conocimientos a partir de otros anteriores. Bajo este contexto, Area, Borrás & Sannicolás (2014) afirman:

La formación de futuros profesores como sujetos competentes para el uso pedagógico de las TIC ha recibido una atención preferente en estos últimos años. Desde hace más de una década existe una relevante bibliografía que ha abordado esta formación. El documento de estándares competenciales sobre TIC para docentes publicado por la UNESCO (2008) ofrece una propuesta para la formación del profesorado que va más allá de la denominada «alfabetización tecnológica». En la misma se pone de manifiesto que la formación docente en TIC debe tener en cuenta no solo la adquisición de las habilidades de uso de las herramientas tecnológicas, sino que también destaca la adquisición de las competencias y los conocimientos tanto teóricos como procedimentales para emplearlas de forma innovadora y creativa en situaciones de enseñanza-aprendizaje (p.52).

Por consiguiente, en base al constructivismo el docente deberá brindar herramientas necesarias para la construcción de los propios conocimientos que los estudiantes van forjando; siguiendo bajo el mismo tenor de la construcción de ideas y conceptos adquiridos en su interacción con la sociedad, sin dejar de lado, que para brindar información es realmente importante innovar en contenidos y crear atractivas situaciones de aprendizaje, tanto que, además se implementan herramientas tecnológicas interactivas disponibles, en donde se ve a los educandos servir como mediadores o facilitadores en los propios procesos de formación que los estudiantes van viviendo.

La Web 2.0

Como secuencialmente su nombre lo dice, la continuación de la Web 1.0, es la evolución de la red básica inicial. Ahora el usuario ya no es sólo un sujeto pasivo, sino que es capaz de intercambiar información y comunicarse hacia lugares o sitios jamás antes pensados. De este modo, surgen las afamadas y útiles redes sociales y diversas herramientas tecnológicas, que, además, brindan herramientas funcionales para el sector educativo, logrando ser de gran utilidad en el desarrollo de contenidos, clases, y en la creación de actividades novedosas que van acorde con los avances y necesidades tecnológicos actuales, empatando con la interacción con otros sujetos y/o sectores que benefician la comunicación.

De manera que, a través del uso e interacción con la Web 2.0, los usuarios emplean, evolucionan y nutren su aprendizaje, con una orientación colaborativa ya que se puede interactuar en diferentes programas y plataformas de una manera en la que se intercambian ideas y necesidades, así como también se ven directamente beneficiados los aspectos educativos para los procesos de formación.

El teórico Latorre (2018) afirma que:

La Web 2.0: Fue acuñada por O'Reilly en 2004 para referirse a una segunda generación de tecnología web basada en comunidades de usuarios y una gama especial de servicios, como las redes sociales, los blogs, los wikis, los chats, foros, álbumes de fotografía, presentaciones en red, etc., que fomentan la colaboración y el intercambio ágil de información entre los usuarios de una comunidad o red social. Es dinámica, interactiva, de lectura y escritura, desarrolla la inteligencia colectiva y favorece el trabajo colaborativo, etc. La web 2.0 se vincula a los servicios que permiten compartir datos e interactuar con gran facilidad. Las redes sociales y las plataformas de colaboración constituyen la base de esta evolución de Internet. La web 2.0 es también llamada web social por el enfoque colaborativo y de interacción social de esta herramienta. Con la llegada de la web 2.0, se produjo un fenómeno

social que cambió para siempre nuestra relación con la información y la comunicación, principalmente porque nos hizo parte de ella; en la actualidad, una noticia acerca de una manifestación en contra del maltrato animal no está completa sin mostrar cuántos usuarios de Facebook leyeron y participaron de la misma, qué porcentaje de lectores está a favor del movimiento y los comentarios que hicieron, que, en muchas ocasiones, aportan datos o señalan errores (p. 3).

Es así como se puede notar que las herramientas tecnológicas y el software libre muestran un patrón al alza de crecimiento e interacción, los usuarios logran explorar hacia nuevos conocimientos construyendo pautas para sus propios procesos de aprendizaje. Sin duda alguna, la Web 2.0 y las herramientas tecnológicas dan un vuelco hacia una nueva forma de interrelación que se puede incorporar en el ámbito educativo, tomando las bondades que ofrece, como fortalezas que logren impulsar la investigación, creación, búsqueda y diseño en favor de los intereses de la comunidad educativa.

Para el caso del proyecto que compete a esta investigación, se han tomado como medio de experimentación herramientas digitales disponibles en la Web, que por sus características, pertenecen a la Web 2.0; Kahoot, eXeLearning, Family and Friends y Emaze, han sido elegidas porque cuentan con apartados básicos gratuitos, vanguardistas y accesibles, de modo que muestran una sobresaliente participación para la asignatura de la segunda lengua extranjera, inglés, en donde se desarrollan las cuatro macro habilidades del idioma, pudiendo, leer, escribir, escuchar y pronunciar de una manera novedosa y actualizada, los estudiantes logran interactuar según su ritmo, gustos y necesidades.

METODOLOGÍA

La metodología abordada en la presente investigación es de corte cuantitativo-descriptiva. Por su parte el análisis se realizó desde el Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) con información obtenida del cuestionario elaborado con preguntas a escala Likert, el cual fue diseñado en Google Forms que fue aplicado vía correo electrónico a diecinueve tutores o responsables de los estudiantes de 1ero a 4to grado del Centro Educativo Mineros de Zacatecas, siendo once del género masculino y ocho femenino, cabe mencionar que tal número corresponde al total de estudiantes y representa la muestra y población de estudio, siendo de tipo no probabilístico por conveniencia.

RESULTADOS

Respecto al total de los encuestados, quince de las diecinueve personas corresponden al sexo femenino, haciendo referencia al 78.9%, mientras que el resto, corresponde a cuatro masculinos que equivale al 21.1%. Es decir que, para el presente proyecto, las mujeres fungen en su mayoría como tutoras en el proceso aprendizaje de sus hijos(as).

Respecto a si reconocen la importancia de trabajar con herramientas tecnológicas, un 78.9% les resulta muy importante, mientras que el 21.1% les parece poco importante, esto nos indica que efectivamente es adecuado trabajar con herramientas tecnológicas para adquirir

aprendizajes. Respecto a qué tan importante le pareció utilizar Gcompris como herramienta para el proceso de aprendizaje, el 73.7% le pareció muy importante la interacción para el proceso de aprendizaje, mientras que el 21.1% respondió que le pareció importante, a una persona, que equivale al 5.3% le parece poco importante o irrelevante la utilización de dicho software para el proceso de aprendizaje de su hijo (a).

Asimismo, en considera importante la herramienta interactiva Kahoot, como instrumento para fortalecer el aprendizaje, el 68.4% les parece muy importante, mientras que el 31.6% les parece poco importante para fortalecer el aprendizaje. De igual manera, para la interrogante de qué tan importante ha sido el recurso eXeLearnig para la adquisición de contenidos esperados el 78.9% les parece muy importante, mientras que el 5.3% poco importante. Además, para la pregunta qué tan importante le pareció el aprendizaje por medio de juegos educativos, como el caso Family and Friends el 89.5% les pareció muy importante su manejo, mientras que el 10.5% les pareció poco importante. Para la pregunta considera importante que la escuela implemente el uso de herramientas tecnológicas en todas sus asignaturas el 73.7% consideran que es muy importante su implementación, mientras que el 5.3% poco importante.

En cuanto a le parece importante el uso de las tecnologías educativas en la clase de inglés, el 78.9% consideran muy importante su integración, mientras que el 21.1% les parece poco importante.

INTERVENCIÓN

Como se anticipó anteriormente, se encontraron cinco herramientas digitales aptas para ser implementadas, de las cuales se obtuvieron indicadores para medir aprendizajes esperados, habilidades y parámetros actitudinales con el fin de conocer la importancia de ser o no utilizadas. Dichos programas tienen además la cualidad de ser accesibles, ya que ofrecen variados espacios gratuitos para la exploración. La propuesta de contenidos para el aprendizaje se presenta usando la técnica de gamificación, es así que, por medio del juego, se abordaron los temas de una manera atractiva, novedosa e intuitiva para los estudiantes.

Kahoot

Como primer punto tenemos a Kahoot. Esta herramienta fue utilizada como método de evaluación para medir el nivel de interés que generaba y también como indicador cuantitativo sobre el resultado en las competencias que se desarrollaron en un plazo de dos meses, con la utilización de enseñanza basada en herramientas digitales y programas educativos gratuitos. Para los grupos de 3ro y 4to, la evaluación que se menciona se llevó a cabo con una serie de 40 preguntas, 32 fueron de opción múltiple y ocho de falso y verdadero, para los grupos de 1ro y 2do se implementó una serie de quince preguntas, tres de opción múltiple y doce de falso y verdadero.

Siendo que, para la utilización de esta herramienta, se elaboró un pequeño tutorial de seis diapositivas donde se explica cómo acceder al juego y como realizar su correcta participación. El tutorial fue expuesto un día antes de la realización de la evaluación.

A continuación, se mencionan los resultados observados sobre el interés generado y el comportamiento de los grupos de 1ero, 2do, 3ero y 4to año de primaria (ocho mujeres y once hombres) al utilizar la herramienta Kahoot como método de evaluación y la relación en su interacción con las TIC. El diseño de intervención para la evaluación ha sido correctamente aplicado en las siguientes tablas.

La Tabla 1, muestra resultados actitudinales observados en estudiantes de 1er año, en el periodo de aplicación de la herramienta digital Kahoot.

Tabla 1. Rúbrica actitudinal 1er año.

Attitude	Achieved	In progress	Needs to improve	Not Assessed
Positive attitude	X			
Pay attention to what is indicated	X			
Interact in a positive way	X			
Correct use of Kahoot			X	

Nota: Rúbrica de interacción con Kahoot de estudiantes de 1er año.

Como parte de un análisis de la Tabla 1, se puede observar que los estudiantes más pequeños de la muestra en cuestión mostraron actitud positiva ante la interacción con Kahoot, lograron poner atención a lo que se indicaba, interactuaron de manera positiva y finalmente mostraron un desconocimiento en el uso de dicha aplicación, el cuál claramente necesitan mejorar.

Tabla 2. Rúbrica actitudinal 2do año.

Attitude	Achieved	In progress	Needs to improve	Not Assessed
Positive attitude	X			
Pay attention to what is indicated	X			
Interact in a positive way	X			
Correct use of Kahoot			X	

Nota: Rúbrica de interacción con Kahoot de estudiantes de 2do año.

Para analizar la Tabla 2, se observa que los estudiantes recibieron la aplicación de manera positiva, poniendo atención a las indicaciones, interactuando de manera positiva y referente al uso, se observó que requieren de práctica para dominar la interacción con Kahoot.

Tabla 3. Rúbrica actitudinal 3er año.

Attitude	Achieved	In progress	Needs to improve	Not Assessed
Positive attitude	X			
Pay attention to what is indicated	X			
Interact in a positive way	X			
Correct use of Kahoot		X		

Nota: Rúbrica de interacción con Kahoot de estudiantes de 3er año.

Analizando los resultados en el grupo de 3er año, se puede notar en la Tabla 3, que muestran un actitud positiva ante la implementación de una herramienta digital, todos estuvieron atentos e interesados al recibir las instrucciones, así como las indicaciones de la evaluación, mostraron una interacción bastante positiva tanto individual como grupal, y por último, uno de ellos no logró contestar la evaluación correctamente ya que no pudo acceder completamente por falta de interacción con procedimientos básicos tecnológicos.

Tabla 4. Rúbrica actitudinal 4to año.

Attitude	Achieved	In progress	Needs to improve	Not Assessed
Positive attitude	X			
Pay attention to what is indicated	X			
Interact in a positive way	X			
Correct use of Kahoot	X			

Nota: Rúbrica de interacción con Kahoot de estudiantes de 4to año.

Analizando los resultados sobre el comportamiento del grupo de 4to año de primaria, que se obtuvieron en la Tabla 4, encontramos que, en su totalidad mostraron actitud positiva ante la implementación de la herramienta, todos se mostraron atentos ante las indicaciones, también

mostraron actitud positiva, tanto en la interacción con la herramienta como entre los mismos compañeros. Y, por último, todos lograron seguir los pasos para acceder correctamente a la evaluación.

Por otra parte, del diseño de intervención, se consideró y se adaptó una tabla referente a una rúbrica, para la obtención de los resultados cuantitativos de la evaluación que se realizó, en la que se incluyen los contenidos de siete temas a estudiar para los grados 3er y 4to de primaria. Se implementaron las mismas 40 preguntas. Se muestra en la Tabla 5 las habilidades de lectura y comprensión aplicadas en la evaluación, para estudiantes de 3er año.

Tabla 5. Rúbrica de la evaluación de lectura y comprensión de 3º año.

Reading and comprehension	Achieved (3 pts.)	In progress (2 pts.)	Needs to improve (1 pts.)	Not Assessed (0 pts.)
Attentive to the sentences	Uriel, Evelyn, Valeria , David, Isis y Andrea	Giovanni		
Follow directions	Uriel, Evelyn, Valeria , David e Isis	Andrea		Giovanni
Recognize vocabulary words they read	Uriel, Evelyn, Valeria y David	Isis y Andrea	Giovanni	
Answer correctly	Uriel, Evelyn, Valeria y David	Isis y Andrea	Giovanni	

Nota: habilidades de lectura y comprensión aplicadas en la evaluación.

Se pueden observar los siguientes resultados en la Tabla 6, según las valoraciones de la Tabla 5:

Tabla 6. Resultados de la tabla rúbrica de lectura y comprensión de evaluación de 3er año.

Estudiante	Puntaje (12 pts.)
Uriel	12
Evelyn	12
Valeria	12
David	12
Isis	10
Andrea	9
Giovanni	4

Nota: Resultados obtenidos de la rúbrica en estudiantes de 3er año.

También se toma en cuenta la tabla de resultados del propio juego Kahoot, se observa en la Figura 1 el porcentaje de preguntas respondidas correctamente, el lugar en el que quedan ubicados según su desempeño, también se aprecia cuántas preguntas no se contestaron. Es importante mencionar que, el juego aumenta puntos conforme a la rapidez con que el usuario responde las preguntas.

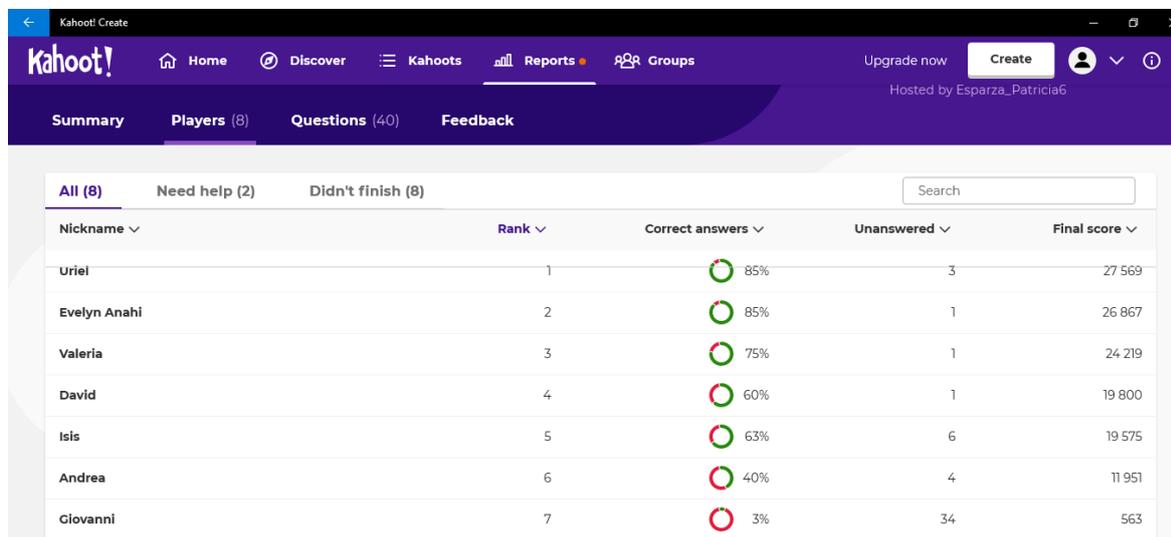


Figura 1. Desempeño de estudiantes de 4to grado en aplicación Kahoot.

Siendo así, que dos de ellos obtuvieron el 85% de sus respuestas de forma correcta, además tuvieron que leer y comprender las preguntas que se formulaban. Una estudiante más con el 75% de las respuestas, otro obtuvo el 60%, mientras una más alcanzó el 63% de las respuestas correctas, pero lo hizo con un menor tiempo de respuesta y los últimos dos obtuvieron 40% y 3%. Lo que nos da un resultado altamente positivo obteniendo cinco de los siete estudiantes por encima del 50% de las respuestas correctas.

Para el caso de 4to grado de primaria la tabla rúbrica queda de la siguiente manera:

Tabla 7. Rúbrica de lectura y comprensión de evaluación de 4to año.

Reading and comprehension	Achieved (3 pts.)	In progress (2 pts.)	Needs to improve (1 pts.)	Not Assessed (0 pts.)
Attentive to the sentences	Gael, Christian, Emilio y Abril		Jesús	
Follow directions	Gael, Christian, Emilio y Abril		Jesús	
Recognize vocabulary words they read	Gael, Emilio y Abril	Christian	Jesús	
Answer correctly	Gael, Christian, Emilio y Abril		Jesús	

Nota: Rúbrica de actividades programadas a estudiantes de 4to año.

Se observan los siguientes resultados en la Tabla 8, según lo analizado en la Tabla 7:

Tabla 8. Resultados de la tabla rúbrica de lectura y comprensión de evaluación de 4to año.

Estudiante	Puntaje (12 pts.)
Gael	12
Christian	11
Emilio	12
Abril	12
Jesús	4

Nota: Resultados obtenidos de la rúbrica.

Tres de ellos muestran la puntuación más alta, mientras uno más se encuentra muy cerca, para el caso del último; es un estudiante con discapacidad intelectual que sí se integra a las actividades, pero con sus respectivos alcances. A continuación, se muestran en la Figura 2 los resultados en porcentaje, el lugar que ocupa cada uno, así como las respuestas que no fueron contestadas, para dar un resultado cuantitativo de las 40 preguntas de evaluación con la herramienta Kahoot.

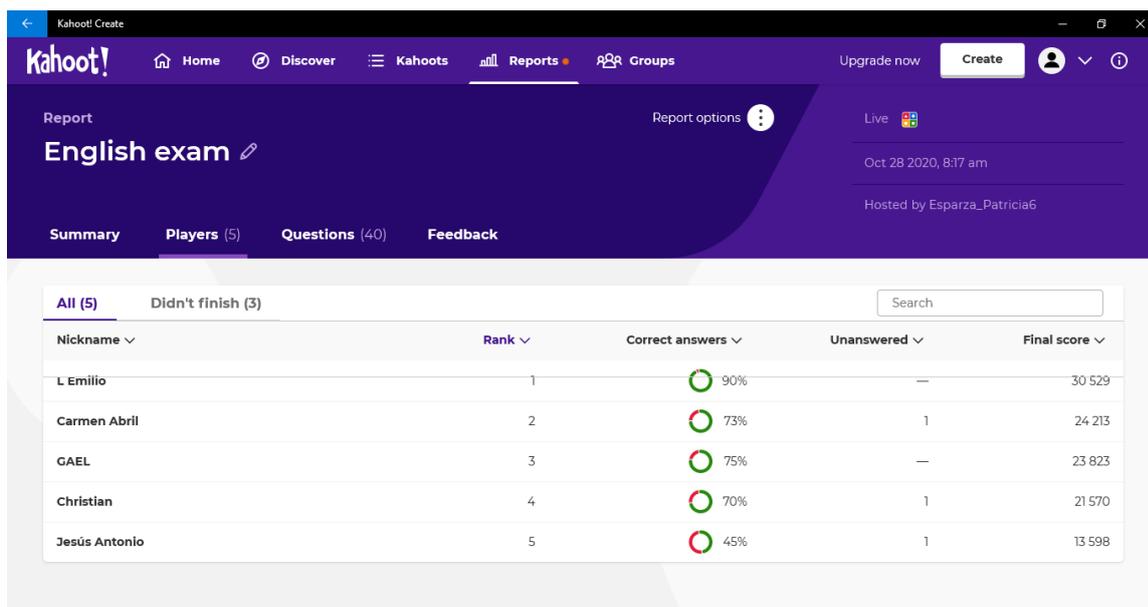


Figura 2. Desempeño de estudiantes de 4to grado en aplicación Kahoot.

Como se aprecia, Emilio, obtuvo el primer lugar con un 90% de las preguntas correctas y contestado todas, Abril, muestra un porcentaje del 73% con solo una pregunta sin contestar, mientras que Gael, obtuvo un porcentaje más alto, 75%, pero respondió más lento que su compañera, Christian se abstuvo de contestar una pregunta y obtuvo el 70% de las respuestas correctas y, por último Jesús obtuvo el quinto lugar con un porcentaje de respuestas correctas del 45%, en donde él, recibió ayuda de su mamá para responder la evaluación.

Al implementar el mismo recurso con los estudiantes más pequeños del Centro Educativo se muestra la siguiente tabla con habilidades de lectura y comprensión para estudiantes de 1er y 2do año.

Tabla 1. Rúbrica de lectura y comprensión de evaluación de 1er y 2do año.

Reading and comprehension	Achieved (3 pts.)	In progress (2 pts.)	Needs to improve (1 pts.)	Not Assessed (0 pts.)
Attentive to the sentences	Michelle, Axel, Erick e Isaac	Jeami y Frida	Jose	
Follow directions	Michelle, Axel, Erick, Isaac, Jeami y Frida	Jose		
Recognize vocabulary words they read	Michelle, Axel, Erick, Isaac, Jeami y Frida	Jose		
Answer correctly	Michelle, Axel, Erick, Isaac y Jeami	Frida y José		

Nota: Rúbrica de actividades programadas a estudiantes de 1er y 2do año.

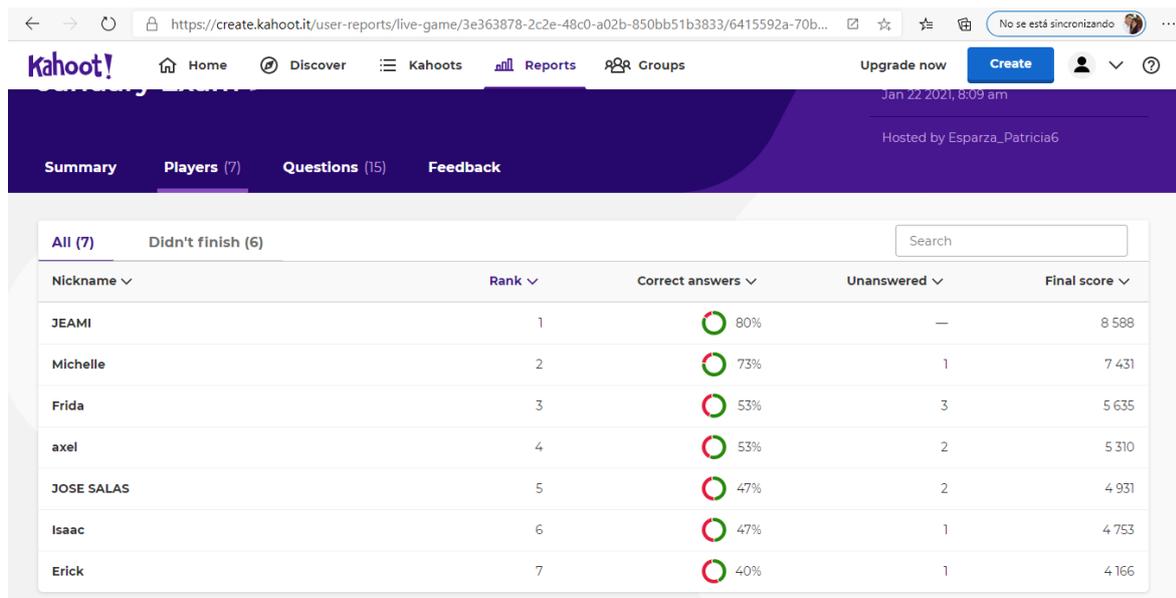
Se observa que según la Tabla 9, los estudiantes de 1er y 2do año obtuvieron los siguientes resultados expresados en la Tabla 10:

Tabla 10. Resultados de la rúbrica de lectura y comprensión de evaluación de 1er y 2do año.

Estudiante	Puntaje (12 pts.)
Michelle	12
Axel	12
Erick	12
Isaac	12
Jeami	11
Frida	10
José	7

Nota: Resultados de la rúbrica a estudiantes de 1er y 2do año.

A continuación, en la Figura 3, se observan los resultados en porcentaje, el lugar que ocupa cada uno, así como las respuestas que no fueron contestadas, para dar un resultado cuantitativo de las quince preguntas que se realizaron.



Nickname	Rank	Correct answers	Unanswered	Final score
JEAMI	1	80%	—	8 588
Michelle	2	73%	1	7 431
Frida	3	53%	3	5 635
axel	4	53%	2	5 310
JOSE SALAS	5	47%	2	4 931
Isaac	6	47%	1	4 753
Erick	7	40%	1	4 166

Figura 3. Desempeño de estudiantes de 1er grado en la aplicación Kahoot.

Concluyendo que, Jeami obtuvo el primer lugar, con un 80% de las respuestas correctas, Erick, obtuvo un 40% de las respuestas correctas, Su bajo desempeño se atribuye a problemas técnicos. Aun así, cuatro estudiantes muestran resultados por arriba del 50% de respuestas correctas.

Family and Friends

La segunda herramienta encontrada es una página web gratuita para juegos interactivos llamada Family and Friends, en ella se revelan evidencias de su uso e implementación, la cual contiene espacios clasificados según el grado escolar que se esté cursando. El propósito consistió en practicar el alfabeto en la segunda lengua extranjera inglés. Las actividades se enfocan principalmente en los nombres y sonidos del abecedario, el objetivo es reconocer los nombres y sonidos de las letras en cualquier palabra mientras juegan atractivos retos.

Para lograr el correcto uso de la página se realizó un video tutorial sobre su uso y actividades a practicar. Cabe mencionar que realizaron en su totalidad esta práctica en casa, con acompañamiento de las clases en línea.

Se observa continuación en la Tabla 11 los puntajes obtenidos de cada uno de los estudiantes.

Los resultados en puntuación que se observan en la Tabla 11, demuestran los aciertos que se obtuvieron en una partida, así como también se aprecia la relación que existe entre el año que están cursando y las puntuaciones más altas. Cabe mencionar que el grupo de 1ero y 2do, jugaron el nivel básico, mientras que 3ero el nivel intermedio y 4to año el nivel avanzado.

Tabla 11. *Puntaje de los estudiantes de 1er a 4to año, usando el recurso Family and Friends para el juego del laberinto.*

Estudiante	Puntaje
1er y 2do año	
Michelle	32640
Axel	33520
Erick	33200
Isaac	34150
Jeami	31580
Frida	30270
Jose	30030
3er año	
Uriel	59860
Evelyn	65580
Valeria	65120
David	64480
Isis	52400
Andrea	51050
Giovanni	48320
4to año	
Gael	67810
Christian	64800
Emilio	67370
Abril	66820
Jesús	49250

Nota: puntajes obtenidos a estudiantes de 1ero a 4to año con el recurso Family and Friends.

eXeLearning

eXeLearning, es el tercer recurso educativo implementado para la adquisición y práctica de contenidos educativos, en esta ocasión las actividades fueron creadas y propuestas por la docente, la herramienta tiene la bondad de crear y proponer actividades a gusto, además es de código abierto. En esta plataforma los estudiantes deben ver vídeos, contestar preguntas de opción múltiple, seleccionar falso o verdadero, así como jugar al ahorcado, todo referente al abecedario, sonidos y nombre de las letras.

En la Figura 4, se muestra la portada y el menú del recurso educativo y el nombre de las actividades a realizar.



Figura 4. Menú del recurso educativo y actividades a realizar.

La propuesta consistió en realizar actividades de falso y verdadero referente a la forma correcta de pronunciación de las palabras y también tuvieron la actividad del juego recreativo del ahorcado, el cual viene también propuesto por la propia herramienta eXeLearning.

Como resultados los estudiantes mostraron mayor facilidad al trabajar con este recurso, ya que solamente tuvieron que teclear o copiar y pegar el link, explorar cada apartado del menú y seguir las instrucciones que ahí se muestran, así como ver vídeos, reproducir audios y practicar jugando.

Para obtener los resultados de este programa, se pidió a los padres o tutores que enviaran evidencia con fotografía de los resultados de cada actividad y describieran la actitud y colaboración de su hijo o hija al trabajar con las actividades propuestas.

Emaze

La cuarta herramienta con la que se trabajó fue la página de presentaciones electrónicas emaze, en la que se mostraron recursos creados a partir de un tema común (animales de granja), se incluyeron animaciones y sonidos de cada animal.

La creación de este recurso fue a través de medios didácticos con el objetivo de crear un recurso atractivo y significativo. En donde la interacción estudiante-recurso es imprescindible para el desarrollo de los contenidos esperados.

Cabe mencionar que este recurso no se evaluó por separado ni contiene rubricas de aprovechamiento, más bien fungió como apoyo y complemento para introducir el tema con los estudiantes y facilitar su familiarización al trabajar con la siguiente herramienta que se describe más abajo. Sin embargo, se pidió a los padres o tutores que enviaran evidencias con fotografías sobre la interacción de los estudiantes y las actividades, incluyendo una breve descripción de dicha interacción.

En la Figura 5, se muestra la primera hoja de actividades del material educativo creado, se reconocen algunos animales de granja por medio de la propia imagen, nombre y sonidos que los distinguen.

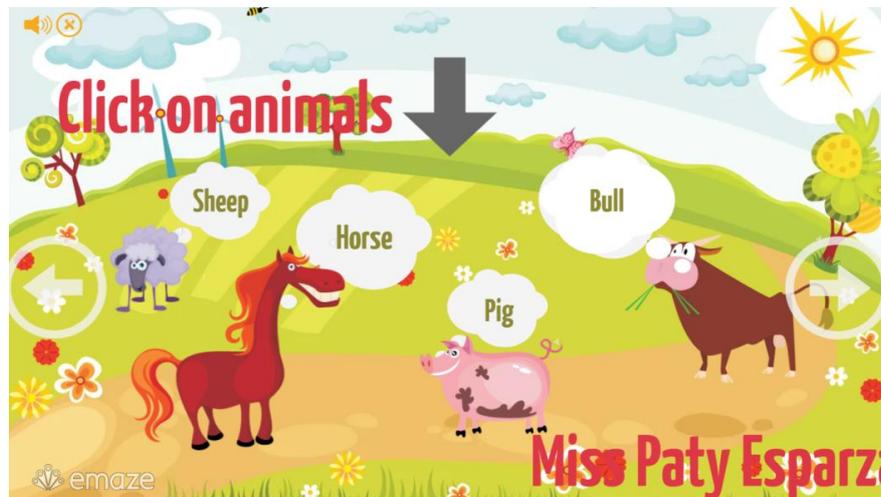


Figura 5. Actividades con animales.

En la Figura 6, se puede observar que se agregaron más animales, en donde también, se puede leer, escuchar y reconocer los sonidos y nombres de cada uno de ellos.



Figura 6. Actividades al agregar más animales de granja.

Gcompris

Por último, se muestran evidencias del trabajo e interacción con el software Gcompris, trabajaron con actividades para aprender los nombres de variados animales en la segunda lengua extranjera; importante recordar que anteriormente ya habían tenido acercamiento con animales de la granja con apoyo de la herramienta Emaze.

Para el grupo de 1ero y 2do, el objetivo fue aprender y reconocer en escritura, pronunciación, lectura y reconocimiento de imagen, doce diferentes animales, mientras que para los grupos de 3ero y 4to año, fueron 24 los animales a conocer.

Para esta actividad practicaron en el software habilidades tales como: escuchar, leer, escribir y pronunciar. Fue así como se aplicó una evaluación en línea sobre los diferentes animales con los que trabajaron, obteniendo así, los resultados que se muestran en las siguientes tablas:

Tabla 12. Rúbrica de habilidades usando el software Gcompris para 1er y 2do año.

Skills	Achieved (3 pts.)	In progress (2 pts.)	Needs to improve (1 pts.)	Not Assessed (0 pts.)
Recognize animals	Axel, Erick, Michelle e Isaac	Jeami y Frida	José	
Good pronunciation	Axel, Erick y Michelle	Isaac y Frida	Jeami y José	
Good writing	Axel	Jeami, Michelle, Isaac y Erick	José	Frida
Good reading	Michelle, Axel y Erick	Isaac y Jeami	Frida y José	
Good listening	Axel, Erick, Isaac, Jeami, Frida y Michelle	José		

Nota: rúbrica de habilidades empleando Gcompris.

En la Tabla 12, se observan las habilidades evaluadas con el programa Gcompris, para estudiantes de 1er y 2do año. De igual manera en la Tabla 13 se muestran las habilidades evaluadas en estudiantes del 3er y 4to grado.

A continuación, en la Tabla 14, se muestra el puntaje de 1er y 2do grado, según las habilidades desarrolladas en la Tabla 12. Se observa en la Tabla 15, el puntaje de 3er y 4to grado, según las habilidades desarrolladas en la Tabla 13.

Tabla 2. Rúbrica de habilidades usando el software Gcompris en 3er y 4to año.

Skills	Achieved (3 pts)	In progress (2 pts.)	Needs to improve (1 pts.)	Not Assessed (0 pts.)
Recognize animals	Uriel, Evelyn, Isis, Valeria, Gael, Christian, Emilio, Abril,	Giovanni	Andrea, Jesús	
Good pronunciation	David Uriel, Evelyn, Valeria, Emilio, Abril	David, Gael, Christian,	Giovanni, Andrea, Isis, Jesús	
Good writing	Evelyn, Christian, Emilio, Abril	Uriel, David, Isis, Valeria, Gael	Giovanni, Andrea	Jesús
Good reading	Evelyn, Christian, Emilio, Abril	Uriel, Isis, Valeria	David, Giovanni, Andrea, Gael	Jesús
Good listening	Uriel, Evelyn, David, Giovanni, Emilio, Abril	Andrea, Isis, Valeria, Gael, Christian	Jesús	

Nota: Rúbrica de habilidades empleando Gcompris.

Tabla 14. Resultados de rúbrica de habilidades usando Gcompris en 1er y 2do año.

Estudiante	Puntaje (15 pts.)
Michelle	13
Axel	15
Erick	14
Isaac	12
Jeami	9
Frida	8
Jose	6

Nota: Puntajes obtenidos usando Gcompris a estudiantes de 1ero y 2do año

Tabla 15. Resultados de rúbrica de habilidades usando Gcompris en 3er y 4to año

Estudiante	Puntaje (15 pts.)
Uriel	13
Evelyn	15
Valeria	12
David	11
Isis	10
Andrea	6
Giovanni	8
Gael	10
Christian	13
Emilio	15
Abril	15
Jesús	3

Nota: Puntajes obtenidos usando Gcompris a estudiantes de 3ero y 4to año

Según los resultados de la evaluación reflejados en las tablas realizadas, mostraron efectos positivos al relacionarse con Gcompris, entre los que se puede destacar: puntaje alto en las cuatro macro habilidades del idioma, así como actitud positiva al relacionarse con dicho software, algunos comentaron que exploraron la herramienta practicando con otras actividades y les fue de mucho agrado encontrar juegos muy atractivos y fáciles de usar.

CONCLUSIONES

Se puede concluir que, la implementación de las TIC es de suma importancia en el proceso de enseñanza - aprendizaje, aportando innovación, desarrollando destrezas para mejorar las cuatro macro habilidades de la segunda lengua extranjera, inglés, y otras habilidades que surgen con la interacción misma.

También se pueden apreciar los resultados positivos en cuanto al impacto que se muestra en las áreas de aprovechamiento académico y comportamiento, en relación al acercamiento con la tecnología educativa. Por otro lado, como ya se ha mencionado, el sector educativo ha cambiado sus estrategias para hacer llegar los contenidos y aprendizajes, es por eso que en este proyecto se reafirma que, es fundamental conocer programas amigables, libres y/o gratuitos, con el objeto de apoyar a la educación, impactando directamente en las diferentes formas de aprendizaje, estilos propios e inteligencias múltiples que se potencian con las bondades que los programas y herramientas educativas ofrecen.

Por lo tanto, para la muestra poblacional que aquí se expuso podemos notar que la gran mayoría considera muy importante el uso de TIC y herramientas tecnológicas para formar parte

de los quehaceres educativos diarios, también se menciona que les gustaría que la institución tomará mano de ellos para integrarlos en las demás asignaturas y como parte preferencial en el desenvolvimiento de todas las demás áreas (académicas, deportivas, artísticas y sociales). Del mismo modo, la mayoría de los tutores opinan que las herramientas y programas aquí propuestos han ayudado en la interacción de sus hijos e hijas con la tecnología y mejorado el estado de ánimo al momento de utilizarlas para fines educativos, ya que les parece más atractivo y fácil al momento de adquirir los contenidos y aprendizajes esperados.

Cabe mencionar, que el proyecto y la situación actual de salud, empatan perfectamente con la idea de dar a conocer otras herramientas novedosas para el desarrollo de clases, adquisición de contenidos y avance en métodos educativos que apoyen a la comunidad al logro de objetivos en beneficio de la educación. Así pues, queda más que claro la necesidad actual de implementar formas diferentes de hacer llegar la educación a nuestros estudiantes, invitándolos a involucrarse en la presente era tecnológica, como la obligación que se tiene como encargados educativos de llevar los contenidos y aprendizajes a todos los educandos

REFERENCIAS

- Area, M. Borrás, J.F. & Sannicolás, B. (2014). La formación del docente 2.0: el aprendizaje por tareas en entornos b-learning. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 28(1). <https://www.redalyc.org/pdf/274/27431190004.pdf>
- Bravo, G. Loor, M.R & Saldarriaga, P.J. (2016). La teoría constructivista de Jean Piaget y su significación para la pedagogía contemporánea. *Revista Científica Dominio de la Ciencias*. 2 (3). <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/298/355>
- Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T., & Bond, A. (2020). The Difference Between Emergency Remote Teaching and Online Learning. *EDUCAUSE Review*, 27(1), 1-9. https://www.the flipped classroom.es/diferencias_eseonline/
- Latorre, M. (2018). Historia de las web, 1.0, 2.0, 3.0 y 4.0. Universidad Marcelino Champagnat. http://umch.edu.pe/arch/hnomarino/74_Historia%20de%20la%20Web.pdf
- Vu, C. T., Hoang, A. D., Than, V. Q., Nguyen, M. T., Dinh, V. H., Le, Q. A. T., ... & Nguyen, Y. C. (2020). Dataset of Vietnamese teachers' perspectives and perceived support during the COVID-19 pandemic. *Data in Brief*, 31, Artículo 105788. doi: 10.1016/j.dib.2020.105788

Adaptación del Contador Público en la Era Digital

Chap Kau Kwan Chung
wendy505@hotmail.com

Johanna Beatriz Thom Vargas
Johathom28@gmail.com

Araceli Monserrat Marecos Vera
Aramarecos5@gmail.com

Camila Noemí Ferreira Encina
camilaferreira0020@gmail.com

Yennifer Dahiana Cazal Irala
yenifercazal@gmail.com

Leticia Magalí De Jesus Días Rodas
Leticiamagali18@icloud.com

María Raquel Ibarra de Ramírez
mariaraquel1966@gmail.com

Universidad Americana

Asunción, Paraguay

Resumen: Este trabajo de investigación tiene como objetivo general analizar la adaptación del contador en la era digital en el año 2022. Se apuntó a una investigación cuantitativa, no experimental con corte transversal y descriptivo. Se encuestó a 295 contadores públicos con ejercicio de la profesión y residentes en Paraguay. Los principales resultados fueron: 46.2% de los encuestados dijo que tiene un alto nivel de manejo de la informática, el 28.8% tiene un nivel medio, mientras que el 23.1% tiene un nivel un poco bajo; pero que el 42.3% tuvo inconvenientes para adaptarse a las TIC, el 34.6% pudo adaptarse con menos inconveniente y el 17.3% no tuvo ningún inconveniente; los encuestados han citado ventajas como rapidez, información exacta y rápida, automatización de la gestión, agilidad y orden y otros; también citaron desventajas como el costo, la falta de capacitación apropiada, las actualizaciones contables, complejidad, dependencia de la red de internet, etc. Se concluye con la existencia de una buena adaptación del contador en la era digital. El uso de las TIC permite al contador, vivir siempre al tanto de las necesidades que demanda la sociedad, el mercado, la empresa y convirtiéndose en su aliado perfecto.

Palabras Clave: Adaptación, TIC, Digital, Software, Contable.

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años hemos sido testigos del significativo avance de la tecnología en la sociedad incluyendo el mundo de los negocios, en donde nos vemos obligados a mantenernos al tanto de la realidad y actualizarnos dentro del margen específico de acuerdo al trabajo que cada uno debe realizar, como en este caso viene a ser la labor del contador que se encuentra más presionado y con constantes exigencias a cumplir para obtener resultados óptimos y más eficientes.

El mundo del contador cambio totalmente con la era digital, las TIC han avanzado rápidamente y tuvieron que adoptarlas en su día a día (Flórez Castañeda 2012). En cuanto las competencias y habilidad del contador público en la era digital. Las personas deben saber desempeñarse en organizaciones flexibles, relacionales, globales, planas y diversas (Abarca, 2016), mediante la adaptación de un nuevo paradigma de gestión empresarial enfocado en el aumento de competencias cognitivas, habilidades instrumentales y valores de sus colaboradores (Dextre, 2013).

En la actualidad el contador presenta varios conocimientos actualizados basados básicamente en la era digital, las técnicas y conocimientos adquiridos en sus años de trayectoria. Esta nueva era digital ha sido un reto total para estos profesionales, ya que la función del contador ha dado un cambio drástico y para bien. Los Contadores tuvieron que dejar los libros contables y enfocarse más en utilizar la innovación de la tecnología, ya que con el pasar de los años se ha incrementado más la demanda y necesidad de información (Martínez-Prats et al., 2021). En años pasados, el contador público utilizaba más o menos el 75% de su tiempo recopilando informaciones y lo restante lo utilizaba para controlar la información.

Hoy en día el contador público se ve obligado a utilizar las plataformas digitales, ya que todo el trabajo que anteriormente se hacía manuscrito, en la actualidad se realiza todo digital lo cual lleva menos trabajo, y se puede realizar con mayor seguridad los registros de las cuentas. (Flórez Castañeda 2012). La plataforma de la SET ha brindado varias facilidades a los contadores, al ir implementando años tras años varias formas de trabajo, como así también el llenado de formularios, la impresión de los mismos, entre otros. La SET también ofrece capacitaciones constantes en sus redes sociales, para lo cual uno se mantiene en constante actualización de lo que es el sistema contable. Algunas de las ventajas de la tecnología de la información en el trabajo de contador son:

1. Almacenamiento, procesamiento, generación de información. Según Suarez & Sebastián (2017) citado en Martínez Prats et al. (2021) “Las tecnologías de la información y comunicación se han convertido en un elemento indispensable como medios para generar, almacenar, transferir y procesar información, cuyo uso, se ha incrementado vertiginosamente en los últimos años, convirtiéndose en un elemento indispensable en gran parte de las organizaciones” (p.3).
2. El ejercicio Profesional. Las tecnologías han permitido a los contadores dedicar más tiempo a desarrollar un conocimiento conceptual de la información, en lugar de poner énfasis en la labor transaccional. (González Acosta & Aparicio Araque, 2020).

3. Organización de las Presentaciones documentales formales. Presentación de las declaraciones juradas y organización de las obligaciones accesorias de los contribuyentes de una forma más precisa y transparente.
4. Fluidez de la Información permite al Contador trabajar a tiempo real y de esta forma proporcionar información oportuna para la toma de decisiones.
5. Pagos electrónicos. “Los procesos de pago electrónico o dinero electrónico han acortado la brecha de los procesos de adquisición de bienes y servicios, como también de cumplimiento de obligaciones comerciales y fiscales”, según De la Cuadra, Salgado, & Párraga (2018).

Así mismo, Francis (2013) afirman que los impactos de la TIC en la contabilidad son:

1. Fiabilidad: las TIC han proporcionado al sistema de contabilidad un alto nivel de fiabilidad de la contabilidad. Información como resultado de procedimientos válidos que son eficientes y efectivos.
2. Copia de seguridad: existe una mayor garantía de una copia de seguridad de toda la información, ya que las TIC proporcionan medidas para almacenar datos más de una vez fácilmente. Si una fuente se pierde, puede confiar en que otra fuente sea tan precisa.
3. Flexibilidad: las TIC en el sistema contable han proporcionado una forma menos rígida de llevar la contabilidad información. Como hay varios programas de contabilidad, se puede hacer un proceso de contabilidad en diversas conductas. No hay un método unidireccional.
4. Puntualidad: la información financiera se puede obtener fácilmente en el momento en que se requiere con las TIC. Como información similar ha sido clasificada y almacenada con precisión, es fácil acceder cuando es necesario.
5. Seguridad: las TIC proporcionan una gran cantidad de seguridad de la información en comparación con los sistemas manuales. Ahí está Alto nivel de privacidad y confidencialidad. La información se limita solo a los autorizados.

Por todo lo expuesto, es importante analizar la adaptación del contador público en la era digital.

METODOLOGÍA

El trabajo de investigación apuntó a un enfoque cuantitativo, no experimental con corte transversal y descriptivo. Se encuestó a 295 contadores público con residencia en el Paraguay, mediante una encuesta compuesto por un cuestionario de 18 preguntas enviado a través de un link vía WhatsApp por conveniencia en el mes de mayo, 2022 (ver cuadro 1). Los criterios de inclusión fueron: contadores públicos con ejercicio de la profesión y residentes en el territorio nacional. El proceso se asentó en los siguientes pasos: 1. Elaboración del cuestionario; 2. Envío del link del cuestionario vía WhatsApp, 3. Tabulación de los datos y su posterior análisis y presentación.

Tabla 1. Cuestionario aplicado a los Contadores Públicos (n=295).

#	Preguntas
1	Sexo
2	Edad
3	Mayor grado académico
4	Años de experiencia en el rubro de la contabilidad
5	Cuál es su nivel de manejo en las TIC?
6	Cuál es su nivel de conocimiento sobre el proceso contable digital?
7	Cree poseer las habilidades y/o competencias necesarias para el uso del software contable digital?
8	Ha tenido inconvenientes a la hora de adoptar las TIC como una herramienta alternativa en los procesos contables?
9	Qué software contable utiliza actualmente?
10	Hace cuántos años que utiliza el software contable?
11	Cuál es la frecuencia del uso del software contable?
12	Qué tan eficiente es el software contable que está usando?
13	Cuál es el software contable que recomendarías para su uso?
14	Optaría por los sistemas contables automatizados en vez del tradicional?
15	Citar algunas ventajas de los sistemas contables digitales
16	Citar algunas desventajas de los sistemas contables digitales
17	Cuál es el impacto de la utilización del software contable en la actualidad para los contadores públicos?
18	Mencione algunos retos del contador público frente a los cambios de la era digital

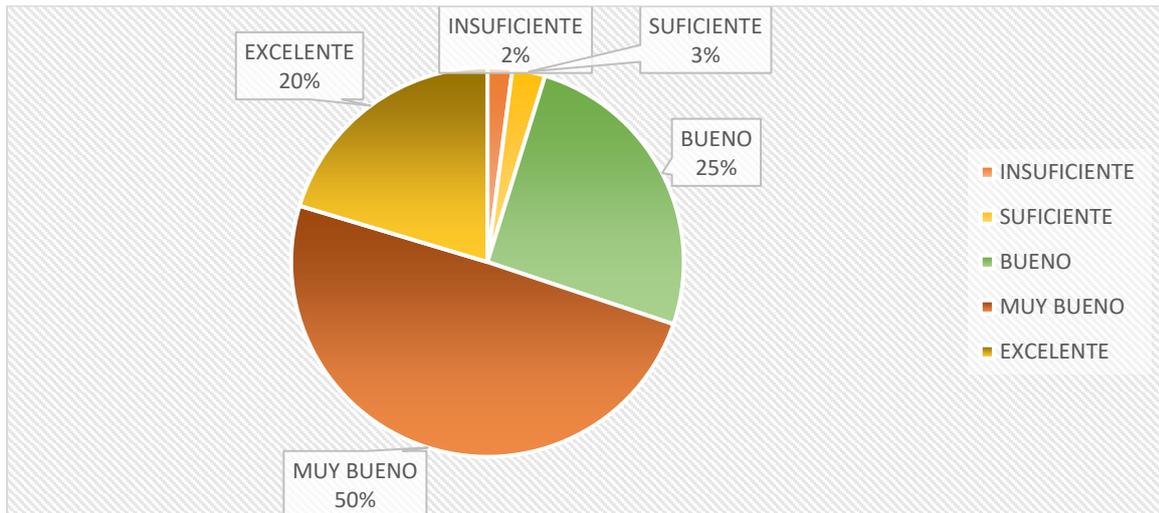
Fuente: Elaboración propia (2022).

RESULTADOS

La presente investigación incluyó a 295 contadores encuestados, que habitan en la zona de Asunción y alrededores. Las preferencias y experiencias de los mismos se encuentran en los siguientes resultados. Se observa que el 66% de los contadores encuestados son del sexo femenino, mientras que el 34% son masculinos, por lo que existe una mayor interacción en el sector femenino. Al analizar el rango de edad, se visualiza que el 34% de los encuestados se encuentra en un rango de edad que va de 40 a 49 años, mientras que el 33% que va desde los 30 a 39 años. El 50 % de las personas encuestas posee un título de grado académico, el 31% cuenta con una maestría, y el 18% posee una maestría y una especialización, mientras que el 2% cuenta con un doctorado. En cuanto a los años de experiencia en el ejercicio contable, se demuestra que el 67 % de los encuestados cuenta con más de 8 años de experiencia, mientras que el 10% tiene más de 7 años y menos de 8, el 18% cuenta con 3 a 7 años de experiencia y solo el 4% de 1 a 2 años de experiencia.

En el gráfico 1 se observa que el 50% de los encuestados afirma tener un alto nivel de manejo de la informática, el 25% un nivel bueno, el 20% un nivel excelente, mientras que el 3% tiene un nivel suficiente.

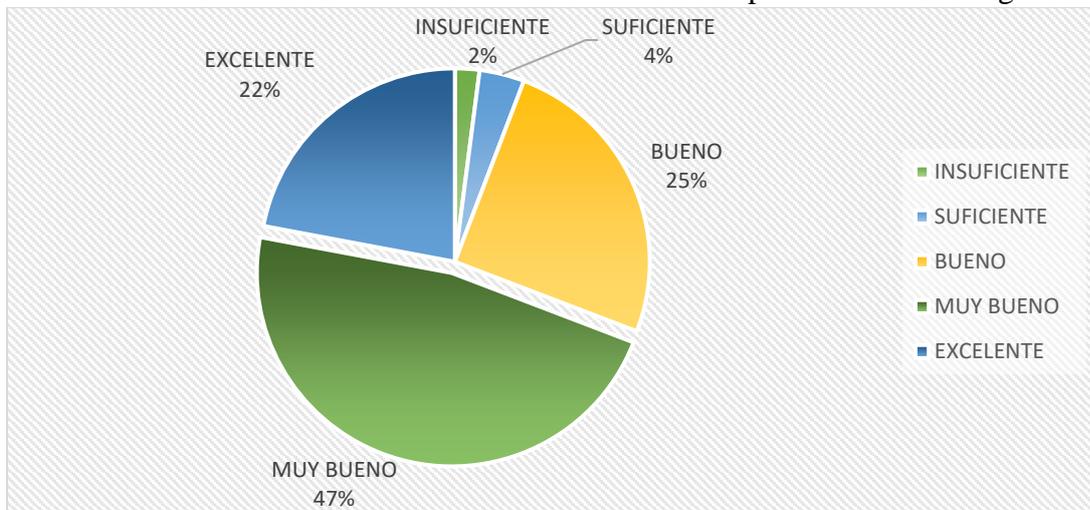
Gráfico 1. Nivel de manejo de las TIC.



Fuente: Elaboración propia (2022).

En este gráfico 2 se demuestra que el 47% de los encuestados reconoce tener un muy buen nivel de conocimiento sobre el proceso digital contable, mientras que el 22% afirma tener un excelente nivel, y el 25% un nivel bueno, mientras que tan solo el 4% cuenta con un nivel muy bajo de conocimiento o casi nulo.

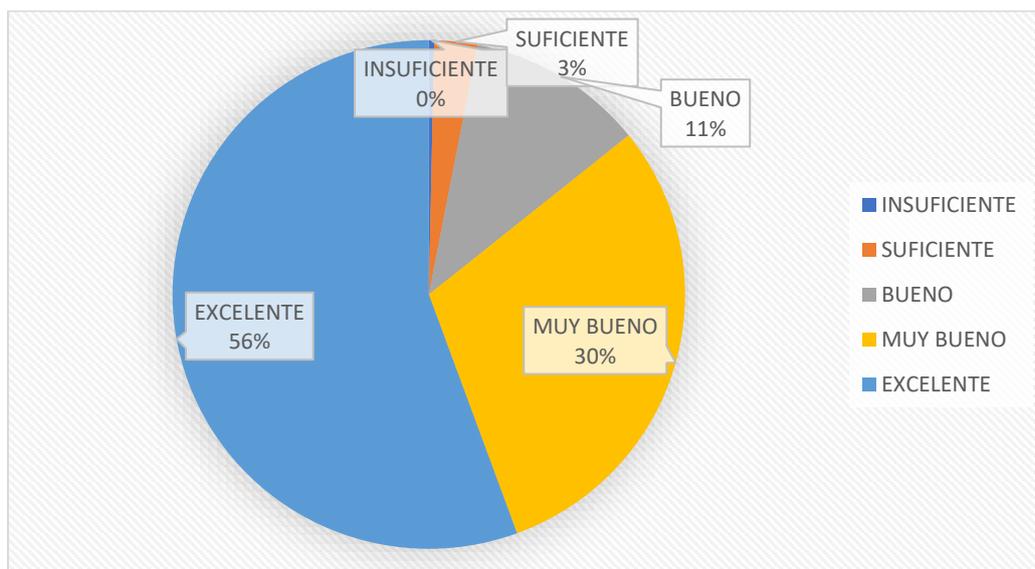
Gráfico 2. Nivel de conocimiento sobre el proceso contable digital.



Fuente: Elaboración propia (2022).

En cuanto al gráfico 3, los resultados arrojan que el 56% de los encuestados afirman poseer óptimas habilidades y competencias para el uso de los software contables, mientras que 30% afirma tener buenas habilidades y tan solo el 3% afirma que posee habilidad y competencia suficientemente básicas.

Gráfico 3. Habilidades y/o competencias necesarias para el uso del software contable digital.



Fuente: Elaboración propia (2022).

Un 68% de los profesionales encuestado, ha tenido un gran inconveniente a la hora de adaptarse al uso de las TICS como herramientas de trabajo, mientras que tan solo el 2 % pudo adaptarse sin ningún inconveniente.

Además, un 69% de los encuestados afirman utilizar un sistema contable empresarial llamada STARSOFT, 15 % utiliza el Abaco mientras que otros usuarios prefieren utilizar otros tipos de software contables. Asimismo, 33 % tiene más de 8 años utilizando algún software contable, el 18 % tiene entre 5 y 6 años, el 17 % tiene entre 3 a 4 años y tan solo el 10% tiene menor de un año de uso de un software contable. Un 66 % de los encuestados tiene una alta frecuencia en el uso del software, el 18 % tiene un porcentaje de frecuencia casi siempre y tan solo 3% cuenta con un uso bastante bajo.

El 40% de los encuestados opinan que el software contable utilizado es súper eficiente, al igual que 40% opinan que es muy buen sistema, mientras que el 4% opinan que no le parece tan suficiente. Según el 50 % de los encuestados han recomendado el uso del STARSOFT, ya que han tenido una experiencia bastante agradable con este sistema, el 22% recomiendan el otro sistema, el 17% recomiendan ábaco. No obstante, el 66% de los encuestados opta por sistemas contables automatizados, mientras que el 1% no lo optaría.

Algunas ventajas de los sistemas contables digitales mencionadas son: rapidez, agilidad, Análisis pormenorizado, facilidad de registros y procesos contables, la eficiencia y la eficacia, entre otros.

Y entre las desventajas se encuentran: el costo, las actualizaciones constantes de los sistemas debido a los cambios constantes en las normas tributarias, complejidad, dependencia de la red de internet, un ineficiente soporte técnico, la vulnerabilidad de los sistemas, entre otros. Un 71% de los encuestados han afirmado que existe un gran impacto en la utilización de algún software contable, mientras que el 5% han tenido un impacto bastante favorable.

Finalmente, los retos del contador público frente a los cambios en la era digital son: la edad, mantenerse actualizado en el uso de las herramientas digitales, cambio de paradigma,

digitalización de la información, formación constante, pensamiento crítico, mayor lectura, entre otros.

DISCUSIÓN

De los 295 contadores encuestados se observa que 66% (193) son del sexo femenino, un 34 % (101) del sexo masculino y 1 persona indefinida, por lo que podemos determinar que en sector femenino es más acogida. En cuanto a las edades, éstos varían de 40 a 49 años en un (34%) mientras que entre los 30 a 39 años (33%). En la investigación no se ha encontrado contadores con menos de 20 años y solo 6% con más de 59 años, por lo que se deduce que hay una mayor participación de los contadores de entre 40 años. Con respecto a los años de experiencia de los contadores, el 67% cuentan con más de 8 años de experiencia en el campo contable. Evidentemente los encuestados cuentan con una gran trayectoria y experiencia en el campo contable. En cuanto al manejo de las TIC, el 50 % de los encuestados afirman tener un alto nivel de manejo de la informática y 47% con alto nivel de conocimiento del proceso contable digital. Esto se debe a que la mayoría se encuentran en un rango de edad de 30 a 49 años, y no tienen dificultad con el uso de la tecnología.

Cuando se trata del avance tecnológico, no se debe olvidar que algunas características críticas para su uso se enfocan en algunos factores como agilidad, rapidez, análisis pormenorizado, practicidad, facilidad de registros y procesos contables, eficiencia y eficacia, mayor seguridad de información, entre otros. Y las desventajas el costo, las actualizaciones constantes, complejidad, dependencia de la red de internet, ineficiente soporte técnico, vulnerabilidad, la falta de capacitación apropiada, entre otros. Los retos del contador público frente a los cambios en la era digital es sin duda la edad y su manejo con las TIC. Actualmente, mantenerse actualizado con el uso de las herramientas digitales no es una novedad ni tan difícil de acceder, por lo que el cambio de paradigma, junto con una formación constante y permanente del contador público se hace necesario y relevante en esta era digital.

CONCLUSIONES

La contabilidad a lo largo de los años ha tenido un papel protagónico en el desarrollo de las empresas y la toma de decisiones. Con el nacimiento y desarrollo de la era digital y el avance de la tecnología, aparecieron y se desarrollaron en el mercado, herramientas tendientes a facilitar y agilizar el trabajo analítico y riguroso del contador. Ante este nuevo panorama, el contador, ha tenido que adaptarse ante esta nueva cultura tecnológica, la aparición de los nuevos lenguajes, a la transformación del trabajo, al trabajo en redes, procesos que vinieron acompañados de otros que no fueron muy fáciles, ni para los nativos contadores públicos, ni para los inmigrantes contadores públicos. Este proceso de adaptación tampoco fue fácil para los desarrolladores del software contable ya que no solo que debían ser eficientes y eficaces, sino también adaptarse a las normas legales vigentes y cambiantes. La adaptación viene acompañada de una capacitación del contador acompañado de la elección de la herramienta más adecuada que se adapte a su necesidad. La adaptación exige el dominio de las TIC y esta se constituye una necesidad. El cliente del siglo XXI, necesita de información oportuna, real y analítica a tiempo real, y las redes información que

permita ser más atractiva una empresa, un producto un precio. El uso de las TIC permite al contador, vivir siempre al tanto de las necesidades que demanda la sociedad, el mercado, la empresa y convirtiéndose en su aliado perfecto.

En conclusión, en esta investigación se describió como ha sido la adaptación del contador a la era digital, debido a que esta misma esta siempre en crecimiento y con esto conlleva a tener mejores tecnologías que buscan el facilitar y brindar ayuda al trabajo de ciertas personas. Los tics se volvieron una parte importante de la vida de las personas, así como de los contadores debido a las grandes facilidades que te lleva el hacer una tarea por medio de la tecnología. El contador tendrá que ir adaptándose a los nuevos cambios tecnológicos ya que estos le proporcionarán las herramientas necesarias para que pueda realizar su trabajo de una manera eficiente y segura.

REFERENCIAS

- Abarca, N. (2016). *Inteligencia Emocional en el Liderazgo*. Santiago: El Mercurio.
- De la Cuadra, Y. M. E., Salgado, A. L. C., & Párraga, L. E. E. (2018). Influencia del pago electrónico en los procesos contables y administrativos. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 2(1), 684-702.
- Dextre, J. (2013). Los retos de la formación por competencias del contador público/The challenges of competency-based education of Certified Public Accountant. *Contabilidad y Negocios*, 8(16), 35-47. <http://search.proquest.com/docview/1507220501?accountid=34489%5Cnhttp://atoz.ebsco.com/titles.asp?lang=&lang.subject=&lang.menu=&KW=&sid=258657917&id=1811&SF=Titles&ST=Contains&cmdSearchSubmit=BuscarContabilidad+y+Negocios/>
- Flórez Castañeda, M. A. (2012). ERA DIGITAL, LA NUEVA REALIDAD DEL CONTADOR PÚBLICO. *Adversia*, (1). <https://revistas.udea.edu.co/index.php/adversia/article/view/11299>
- González Acosta, W. W., & Aparicio Araque, L. C. (2020). El Impacto de las tecnologías de la información y comunicaciones en la contabilidad. Incidencia y el protagonismo del contador. *Saber, Ciencia Y Libertad En Germinación*, 13, 196–206. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/germinacion/article/view/9135>
- Martínez Prats, G., Chan Pereyra, M., & Tosca Magaña, S. (2021). El Contador Público en la era Digital. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales*, (36). <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.424>

Presencia de la Expansión Internacional en la Planificación Estratégica de las Microempresas con Personería Jurídica localizadas en el Departamento de Itapúa - Paraguay

Kwan Chung Chap Kau
wendy505@hotmail.com

Yessica Dahiana Ramírez Mancuello
yessica.ramirez250801@gmail.com

Luján Alejandra Centurión Britos
lucentu25@gmail.com

Doriana Lucero Benítez Duarte
benitezdoriana64@gmail.com

Martín Francisco Samudio Barrios
msamudiob@gmail.com

Juan Antonio Moreno Mareco
juan.moreno@americana.edu.py

Universidad Americana
Asunción, Paraguay

Resumen: La investigación tiene como objetivo determinar la presencia de la expansión internacional en la planificación estratégica de las microempresas con personería jurídica localizadas en el departamento de Itapúa - Paraguay, año 2021. Se basó en una investigación cuantitativa de diseño no experimental con corte transeccional y descriptivo. Se tomó como sujetos de análisis a 34 microempresas localizadas en 13 ciudades del departamento de Itapúa, dato proporcionado por el Ministerio de Industria y Comercio. Se analizó la misión y visión de las empresas de estudio a través de sus sitios web con algunas de estas palabras clave: Internacional, Global, Globalización, Internacionalización, Mundial, Latinoamérica, Mundo, Multinacional, Expansión, Extranjero y otras similares. Los criterios de inclusión fueron: contar con un sitio web, pertenecer a la categoría de microempresas del tipo jurídico, corresponder a cualquiera de los sectores económicos (industria, comercio y servicios) y finalmente, estar ubicados en cualquiera de las ciudades del departamento de Itapúa. Los resultados más relevantes son: 41% de microempresas cuentan con un sitio web, 50% se encuentran ubicados en la ciudad de Encarnación seguido de 22% en Bella Vista, 50% de las organizaciones que cuentan con sitio web poseen misión y visión y, solo 29% poseen dentro de su visión una presencia de expansión al exterior. Se concluye que existe una falta de visión de crecimiento y menos de la mitad de las microempresas poseen un sitio web trayendo como consecuencias la pérdida de oportunidades para encontrar proveedores o socios potenciales, como así también, clientes nacionales y/o internacionales.

Palabras Clave: microempresas jurídicas, expansión internacional, planificación estratégica.

INTRODUCCIÓN

La globalización es considerada como una de las etapas más destacadas en el mundo desde el último tercio del siglo XX (Miguez, 2010). Los cambios en la economía mundial lleva a las organizaciones a proponer objetivos de crecimiento, enfocando hacia nuevos mercados extranjeros (Puerto, 2010). En el mercado actual existe una tendencia hacia la internacionalización en lo referente a bienes, servicios y factores productivos, condicionando la elección de estrategias y procesos operativos en los agentes económicos (Miguez, 2010). La internacionalización de una empresa forma parte de una estrategia de mercado que requiere de pocos recursos, por lo que resulta bastante atractiva para las microempresas ante competidores del mismo sector industrial (Otero, 2008). Asimismo, Araya (2009) expone que la internacionalización es una actividad dinámica, que incluye modos de entrada y estrategias de selección de mercados internacionales. No obstante, la planificación estratégica se define como la forma en que los componentes de una organización fijan su futuro e implementan operaciones y procedimientos convenientes para alcanzarlo (Goodstein, Nolan y Pfeiffer, 1998). Por lo tanto, para ejecutar la estrategia de crecimiento, las microempresas deben establecer dos componentes importantes: misión y visión (López, Alfaro, Díaz, Villareal y Pedraza, 2017), demostrando de este modo dónde se encuentran actualmente y dónde pretenden llegar a mediano y largo plazo.

Algunas investigaciones realizadas bajo el mismo tópico se encuentran en: presencia de la expansión internacional en la misión y visión (López y Ortega, 2016), influencia de la estrategia de expansión internacional sobre el resultado exportador (Losada, Ruzo, Barreiro y Navarro, 2007), análisis de la misión y visión en los planes estratégicos (Özdem, 2011; Robledo y Ríos, 2013), internacionalización en empresas familiares (Okorafo, 1999), misión y visión como estrategias de oportunidad (Ramírez y Arellano, 2014).

Actualmente con los cambios vividos el día a día, se acostumbra a hablar a menudo de la globalización. Según Jiménez (2010), la creciente globalización y la integración del mercado, así como los cambios tecnológicos, son las características de la geografía mundial vigente. El dinamismo acelerado de la globalización ha provocado que casi ninguna empresa quede excluida de los intercambios comerciales, e incluso, las empresas minoristas más pequeñas de América Latina forman parte de los canales de distribución que importan bienes de países asiáticos (Botero, Álvarez y González, 2012). Debido a la competencia del mercado global, las empresas buscan ser cada vez más efectivas, por lo que la implementación de herramientas y estrategias son requisitos organizacionales para lograr plenamente las metas marcadas en su proceso de planificación estratégica (García, Durán, Cardeño, Prieto, García y Paz, 2017). Para Valencia y Erazo (2016), la planeación estratégica consiste en la capacidad que tiene una empresa para poder realizar análisis del entorno y tomar decisiones acertadas en un mundo global. La primera etapa del proceso de planificación estratégica incluye el análisis estratégico, entendiendo como el establecimiento de la misión, visión, estrategias y análisis externo e interno de la organización (Acosta y Pérez, 2010).

En cuanto a la misión, ésta describe una organización según su propósito, entendiendo como una declaración que refleja lo que hará una entidad y por qué lo hará, puesto que la misma

debe estar asociada con la visión (Yanis, Ibarra y Barrios, 2021). Mencionan López, Alfaro, Díaz, Villareal y Pedraza, (2017), la misión ayuda a enfocarse en las cosas importantes de la organización y sirve como un filtro estratégico para ayudar a tomar decisiones.

La visión se define como la imagen de futuro que propone la organización, no es real, pero puede visualizar hacia dónde quiere llegar, refleja las aspiraciones e intenciones a largo plazo de las metas que se quiere alcanzar (Morales y Ridaura, 2016), es decir, una declaración formal de los objetivos futuros de la empresa. Por lo tanto, una vez establecida la visión, guiará los planes, programas y proyectos de la organización (Yanis, Ibarra y Barrios, 2021). Para Govea, Cabral, Aguilar, Cruz, López y García (2017), la estrategia es saber dónde estamos, hacia dónde vamos, cuál es nuestra guía y qué recursos necesitamos para lograr nuestras metas. El campo de formulación o diseño estratégico considera el contenido de la estrategia y, puede ser formulado a nivel de unidad de negocio (estrategia competitiva) para definir cómo competir en un entorno empresarial determinado, teniendo como finalidad la obtención de una ventaja competitiva sostenible a largo plazo (Acosta y Pérez, 2010).

De todo lo expuesto, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿cuál es la presencia de la expansión internacional mediante la planificación estratégica de las microempresas con personería jurídicas localizadas en el departamento de Itapúa – Paraguay en el año 2021?

METODOLOGÍA

Se basó en una investigación cuantitativa de diseño no experimental con corte transeccional y descriptivo. Se tomó la totalidad de las 34 microempresas con personería jurídica localizadas en 13 ciudades del departamento de Itapúa como sujetos de estudio para el análisis, dato proporcionado por el Ministerio de Industria y Comercio (MIC, 2021). Se analizó la misión y visión de las empresas de estudio a través de sus páginas web con las siguientes palabras clave: Internacional, Global, Globalización, Internacionalización, Mundial, Latinoamérica, Mundo, Multinacional, Expansión, Extranjero y otras similares. Los criterios de inclusión fueron: contar con un sitio web, pertenecer a la categoría de microempresas del tipo jurídico, corresponder a cualquiera de los sectores económicos (industria, comercio y servicios) y finalmente, estar ubicados en cualquiera de las ciudades del departamento de Itapúa, Paraguay. Ver Tabla 1.

Tabla 1. Cantidad de microempresas del departamento de Itapúa clasificadas por ciudad-sector.

Departamento	Ciudad	Sector	Cantidad
	Bella Vista (5)	Industria	1
		Comercio	4
	Carlos Antonio López (1)	Comercio	1
	Coronel Bogado (3)	Industria	1
		Comercio	2
	Encarnación (16)	Industria	1

Itapúa		Comercio	13
		Servicios	2
	General Artigas (1)	Comercio	1
	Hohenau (1)	Servicios	1
	José Leandro Oviedo (1)	Comercio	1
	Obligado (1)	Servicios	1
	Pirapó (1)	Industria	1
	Tomás Romero Pereira (2)	Industria	1
		Servicios	1
	Yatytay (2)	Comercio	1
	Servicios	1	
TOTAL			34

Fuente: Elaboración propia.

El instrumento de recolección de datos consistió en un checklist de cinco criterios a saber:

Tabla 2. Criterios del check list en la recolección de datos.

Criterios	SI/NO
Cuenta con página web	
Cuenta con misión	
Cuenta con visión	
Presencia de la expansión internacional en la misión	
Presencia de la expansión internacional en la visión	

Fuente: Elaboración propia.

El procedimiento de la recolección de datos consistió en los siguientes pasos: Se realizó una solicitud de datos correspondiente a la lista de empresas activas en el Paraguay al Ministerio de Industria y Comercio. Una vez conseguido los datos en un documento excel, se procedió a realizar el filtrado de: microempresas, jurídicas, sectores económicos (industria, comercio y servicios), Itapúa, todas las ciudades que lo componen. Luego, se procedió a realizar la búsqueda de los sitios web de cada unas de las empresas evidenciadas en la lista filtrada, analizando así los criterios planteados. Los datos fueron tabulados, analizados y presentados mediante tablas. Finalmente, la planificación estratégica (misión y visión) de 34 microempresas con personería jurídica localizadas en 13 ciudades del departamento de Itapúa fueron analizadas en el presente estudio de investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El trabajo de investigación incluyó a 34 microempresas con personería jurídica de los tres sectores económicos (industria, comercio y servicios) localizadas en las 13 ciudades del departamento de Itapúa, Paraguay.

En la tabla 3, se visualiza que un 41% de microempresas cuentan con un sitio web, donde la mayoría se encuentran ubicados en la ciudad de Encarnación (50%) del sector comercial (36%), seguido de Bella Vista (22%) también del rubro comercial. No obstante, el 50% de las organizaciones estudiadas poseen misión y visión, pero solo 29% poseen dentro de su visión una presencia de expansión al exterior. La palabra clave utilizada fue: internacional.

Tabla 3. Datos sociodemográficos y presencia de planificación estratégica en las microempresas.

Criterios	Cantidad	%
Microempresas (n=34)		
Con páginas web	14	41
Sin páginas web	20	59
Microempresas con sitios web según ciudades: (n=14)		
Bellas Vista		
- Comercio	3	22
Encarnación		
- Industria	1	7
- Comercio	5	36
- Servicios	1	7
General Artigas		
- Comercio	1	7
José Leandro Oviedo		
- Comercio	1	7
Obligado		
- Servicios	1	7
Obligado		
- Servicios	1	7
Microempresas con Misión		
- Sí	7	50
- No	7	50

Microempresas con Visión			
-	Sí	7	50
-	No	7	50
Con EI en la Misión (n=7)		0	0
Con EI en la Visión (n=7)		2	29

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la planificación estratégica en los sitios web de las microempresas con personería jurídica localizadas en el departamento de Itapúa es el punto primordial de la presente investigación. Se demuestra que el 59% no adopta las TIC, haciendo hincapié en los sitios web, como estrategia de marketing empresarial. Las razones principales se deben por el rubro del negocio en sí, puesto que no consideran importante crear sitio web para mejorar el rendimiento financiero; no es de relevancia mantener el contacto con los clientes mediante una plataforma online; desconocimiento de las ventajas o beneficios del uso de la tecnología para gestiones comerciales y falta de adecuación a las nuevas tendencias comerciales.

Además, se demuestra que solamente 7 empresas (50%) cuentan con misión y visión dentro de los contenidos del sitio web y finalmente, 2 organizaciones (29%) cuentan con presencia de la expansión internacional dentro de su visión. La falta de interés de las organizaciones en implementar la estrategia de crecimiento internacional se debe por varias razones como ser: escasas de recursos financieros y humanos disponibles; los productos o servicios están enfocados únicamente al mercado doméstico; no existe la intención de crecer por parte de la alta dirección, la resistencia al cambio o no sentirse preparado para competir en el mercado internacional, son factores que influyen en la decisión de no internacionalizarse.

En comparación con otros estudios, los autores López, Alfaro, Díaz, Villareal y Pedraza (2018) expone que 4.6% de las empresas analizadas reflejan la internacionalización en la misión y 17.2% en la visión. Mientras que los autores Robledo y Ríos (2013) demostraron que 11.1% han incluido la EI en su planificación estratégica (visión y misión) y el 88.9% no lo han incluido.

En este contexto, la internacionalización es una de las estrategias de crecimiento que adoptan las empresas a la hora de decidir expandirse (López y Ortega, 2016) e independientemente del tamaño de la empresa, tener una misión y visión clara puede llevar a la empresa al éxito empresarial (Herter, 1995).

Finalmente, las organizaciones que no aprovechan o ignoran las TIC pueden llegar a perder grandes cantidades de clientes potenciales, inclusive socios o proveedores potenciales y, aquellos que no quieran implementar la estrategia de crecimiento, no obtendrán una ventaja competitiva frente a sus competidores, por el contrario, puede convertirse en una desventaja para ellos, pues pueden aparecer otros competidores internacionales que con intención de crecimiento y expansión pueden incluso desplazarlos.

CONCLUSIONES

Las principales conclusiones a que llega la presente investigación son: existencia de un bajo grado de ampliación de mercado como estrategia de crecimiento empresarial, traduciéndolo como la falta de visión de crecimiento dentro de la planificación estratégica; menos de la mitad de las microempresas poseen un sitio web trayendo como consecuencias la pérdida de oportunidades para encontrar proveedores o socios potenciales, como así también, clientes nacionales y/o internacionales.

REFERENCIAS

- Acosta, A. M., & Pérez, A. C. (2010). La planificación estratégica en las empresas familiares. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 7, 81–87. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3706294&info=resumen&idioma=EN>
- Araya, L. (2009). El proceso de Internacionalización de Empresas. *TEC Empresarial*, 3(3), 18–25.
- Botero, J. F., Álvarez, F., & González-Pérez, M. A. (2012). Modelos de internacionalización para las pymes colombianas. *Ad-Minister Revista Escuela De Administración*, 20, 63–90. <https://doi.org/10.17230/ad-minister>
- García, J. E., Durán, S. E., Cardeño, E., Prieto, R., García, E., & Paz, A. (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. *Espacios*, 38(52).
- Goodstein, L. D., Nolan, T. M., & Pfeiffer, W. J. (1998). *Planeación Estratégica Aplicada*. Santa fe de Bogota: Mc Graw Hill Interamericana.
- Govea, A. G., Cabral, A., Aguilar, A., Cruz, M. A., López, R., & García, R. (2017). Aplicación de la planeación estratégica y fundamento normativo en una empresa procesadora de carne. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 39(2016), 389–398.
- Herter, G. (1995). Business planning boosts your chances. *Accounting Technology*, vol 11, N° 4, 20-26.
- Jimenez, A. M. (2010). Los procesos de globalización e integración económica: retos y oportunidades para el mercadeo internacional de las empresas. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, XVI(2), 95–113.
- López, J. S., Alfaro, A. R., Díaz, C., Villarreal, M., & Pedraza, V. L. (2017). Internacionalización en la misión y visión de las principales empresas mexicanas. *Dimensión Empresarial*, 16(1). <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1493>
- López, J., & Ortega, I. (2016). Presencia de la expansión internacional en la misión y visión de las principales empresas privadas y estatales de América Latina. *Estudios Gerenciales*, 32, 269-277.

- Losada, F., Ruzo, E., Barreiro, J., & Navarro, A. (2007). Influencia de la estrategia de expansión internacional y de las características empresariales sobre el resultado exportador de la empresa. *ICE Tribuna de Economía*(837), 255-272.
- Mínguez, R. (2010). La cooperación para la internacionalización como estrategia de expansión exterior de la PYME. *Economía Industrial*, 375, 113–124.
- MIC. (2021). Ministerio de Industria y Comercio. Disponible en: <https://www.mic.gov.py/mic/w/inicio.php>
- Morales, J. S. L., & Ridaura, I. O. (2016). Presencia de la expansión internacional en la misión y visión de las principales empresas privadas y estatales de América Latina. *Estudios Gerenciales*, 32(140), 269–277. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.06.005>
- Otero, M. A. (2008). *Internacionalización: Cómo iniciar la expansión de su empresa en el mercado internacional*. Oleiros, La Coruña: NetBiblio.
- Okorafo, S. (1999). Internationalization of family businesses: Evidence from Northwest Ohio, USA. *Family Business Review*, 12, 147-158.
- Özdem, G. (2011). An analysis of the mission and vision statements on the strategic plans of higher education institutions. *Educational Sciences*, 11(4), 1887-1894.
- Puerto, D. P. (2010). La globalización y el crecimiento empresarial a través de estrategias de internacionalización. *Pensamiento & Gestión*, 28, 171–195.
- Ramírez, E., & Arellano, D. (2014). Estrategias, dilemas y oportunidades de la nueva misión y visión del Infonavit: Un estudio de caso. *Gestión y Política Pública*, 23(1), 121-183.
- Robledo, C., & Ríos, C. (2013). La Internacionalización como objetivo explícito en la visión y misión declaradas de las 500 empresas más grandes en Colombia. *AD-minister*, 22(enero-junio), 33-50.
- Valencia, G., & Erazo, M. (2016). El reto de la planificación estratégica en las Pymes. *Revista Publicando*, 3(8), 335–344.
- Yanis, K., Ibarra, Y., & Barrios, I. (2021). Elaborando la visión, misión y valores de un departamento de enfermería basada en la planificación estratégica. *Revista Enfoque*, XXIX(25), 36–54.

Rotación de Personal en las Grandes Empresas Privadas de Asunción

María José Escurra Ovelar
majo_escurra@hotmail.com

Miguel Ángel Alegre Brítez
malegre333@gmail.com

Chap Kau Kwan Chung*
wendy505@hotmail.com

* Autor de correspondencia

Universidad del Pacífico
Asunción, Paraguay

Resumen: El trabajo de investigación consiste en analizar la situación de la rotación del personal en grandes empresas privadas de Asunción durante el periodo 2016 – 2017. Se utilizó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental de corte transversal y descriptivo. La población estuvo compuesta por 113.882 personas (hombres y mujeres) entre 20 a 60 años de edad quienes trabajan en Asunción. La muestra consistió en un total de 384 personas cuyas encuestas fueron enviadas electrónicamente a través de Google form utilizando el muestreo por conveniencia durante los meses de julio a septiembre 2017. Los criterios de inclusión fueron hombres y mujeres entre 20 a 60 años quienes trabajan o trabajaron en grandes empresas privadas ubicadas en Asunción y estar de acuerdo para la participación en la encuesta. El instrumento consistió en cuatro ítems relacionados con el perfil de los encuestados y 14 ítems vinculados con la percepción del lugar de trabajo enlazando con la rotación del personal. Resultados más relevantes: 1. Un 47,92% están insatisfechos con las condiciones laborales y; 2. un 35,42% están conformes con las instalaciones y condiciones ambientales. Se concluye que se debe aplicar políticas de fidelización para evitar la alta rotación del personal dentro de las organizaciones.

Palabras Clave: Rotación del personal, políticas de fidelización, grandes empresas, empresas privadas.

INTRODUCCIÓN

Recursos Humanos (RRHH) es el área o la disciplina que estudia las relaciones de las personas en las organizaciones (Raffino, 2020; Maristany, 2000). En la era del conocimiento, las personas son consideradas como capital humano o colaboradores internos o externos que contribuyen a alcanzar los objetivos empresariales (Chiavenato, 2009). Existen estudios que determinan una clara relación entre la competitividad de las empresas y los recursos humanos,

como clave para el éxito empresarial o ventaja competitiva para la misma, siempre y cuando los colaboradores desarrollen personalmente y profesionalmente en la institución, incrementan así el compromiso, la motivación y la aportación (López y Ruiz, 2015). La rotación de personal es un tema de gran interés para los estudiosos de ciencias sociales y se define como la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente (Chiavenato, 2011), es decir, la frecuencia y la cantidad de funcionarios que son reemplazados en un cargo específico (Wayne, 2010). La rotación puede ser voluntaria (cuando la persona decide separarse de la empresa) o involuntaria (cuando la empresa decide despedir a la persona, sea por reducción de personal o por desempeño insuficiente) (Chiavenato, 2009) y su alta implementación trae consigo incremento en los costos de admisión (reclutamiento, selección y capacitación), así también alto costos por separación (indemnización, anticipos de días festivos y pago de vacaciones). Sin embargo, existe la práctica de la rotación interna, que consiste en alternar por igual a gerentes y empleados de un puesto a otro dentro de la organización (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006) incrementando de este modo la satisfacción del empleado, la producción y la eficiencia del personal. Algunas de las investigaciones relacionadas al tema lo encontramos en el modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales (Hernández, Hernández y Mendieta, 2013); satisfacción laboral (Littlewood, 2004), variables de tipo afectivos y cognitivo percibido como compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1991), búsqueda de empleo e intención por permanecer (Mobley, Horner y Hollingsworth, 1978; Littlewood, 2004); insatisfacción laboral (Flores, Abreu y Badii, 2008); motivación (Flores, Abreu y Badii, 2008), entre otros. Por lo tanto, se pretende analizar la situación de la rotación del personal en las grandes empresas privadas de Asunción durante el periodo 2016 – 2017.

MÉTODOS

La investigación fue de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal y nivel descriptivo. La población estuvo compuesta por 113.882 personas (hombres y mujeres) entre 20 a 60 años de edad quienes trabajan en la ciudad de Asunción (MTSEE, 2016). La muestra consistió en un total de 384 personas calculada con un 95% de nivel de confianza y 5% de margen de error. Dichas encuestas fueron realizadas electrónicamente a través de Google form utilizando el muestreo por conveniencia durante los meses de julio a septiembre 2017. Los criterios de inclusión fueron hombres y mujeres entre 20 a 60 años quienes trabajan o trabajaron en grandes empresas privadas ubicadas en la ciudad de Asunción y estar de acuerdo para la participación en la encuesta. El instrumento consistió en cuatro ítems relacionados con el perfil de los encuestados (sexo, edad, cargo de ocupación y antigüedad laboral) y 14 ítems vinculados con la percepción del lugar de trabajo (tangibles e intangibles) enlazando con la rotación del personal. El procedimiento de la recolección de datos consistió en los siguientes pasos: 1. Elaboración del instrumento de investigación; 2. Envío del cuestionario a personas identificadas de diferentes rubros (Bancos, Aseguradoras, Telefonías, Entidades Comerciales, Industrias, entre otras); 3. Tabulación y análisis de datos y; 4. Presentación de los resultados obtenidos.

Cuadro 1. Ítems analizados en la encuesta.

#	Ítems
P1	Me siento como parte de un equipo de trabajo
P2	Me resulta fácil expresar mis opiniones en el lugar de trabajo
P3	En el puesto de trabajo desarrollo mis habilidades
P4	Expreso libremente opiniones personales y/o profesionales dentro del entorno laboral
P5	Las instalaciones y condiciones ambientales de la empresa facilitan la actividad diaria
P6	Las herramientas informáticas utilizadas se encuentran adaptadas según necesidades del trabajo
P7	Mis necesidades con respecto al área son atendidas adecuadamente
P8	La empresa facilita formación de capacitación y entrenamiento cuando es necesario
P9	Me siento motivado para realizar el trabajo
P10	Se reconocen adecuadamente las tareas que realizo
P11	Las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias
P12	La empresa proporciona oportunidades para desarrollar carreras profesionales
P13	Me siento satisfecho dentro de mi unidad
P14	Tengo un panorama claro del crecimiento laboral dentro de la organización

Fuente: Elaboración propia.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los 384 colaboradores de las grandes empresas de Asunción, se presenta a continuación:

Tabla 1. Resultados obtenidos de la encuesta (n=384).

	Cantidad	%
Sexo		
Femenino	222	58%
Masculino	162	42%
Edad		
19-27	261	68%
28-36	76	20%
37-45	25	6%

46-54	15	4%
55-63	7	2%
Cargos de ocupación		
Jerarquía Operativa	288	75%
Jerarquía Gerencial e Intermedia	51	13%
Jerarquía Comercial	45	12%
Antigüedad laboral		
1-6 años	303	79%
7-13 años	54	14%
14-20 años	24	6%
21-27 años	1	0.3%
28-34 años	2	0.5%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1 se visualiza que el 58% de los encuestados fueron del sexo femenino, un 68% se encontraban entre los 19 a 27 años de edad mientras que el 75% ocupaban cargos operativos y el 79% afirmaron estar entre 1 a 6 años de antigüedad trabajando en las grandes empresas privadas de Asunción.

Tabla 2. Frecuencia de respuestas en los 14 ítems expresados en porcentaje.

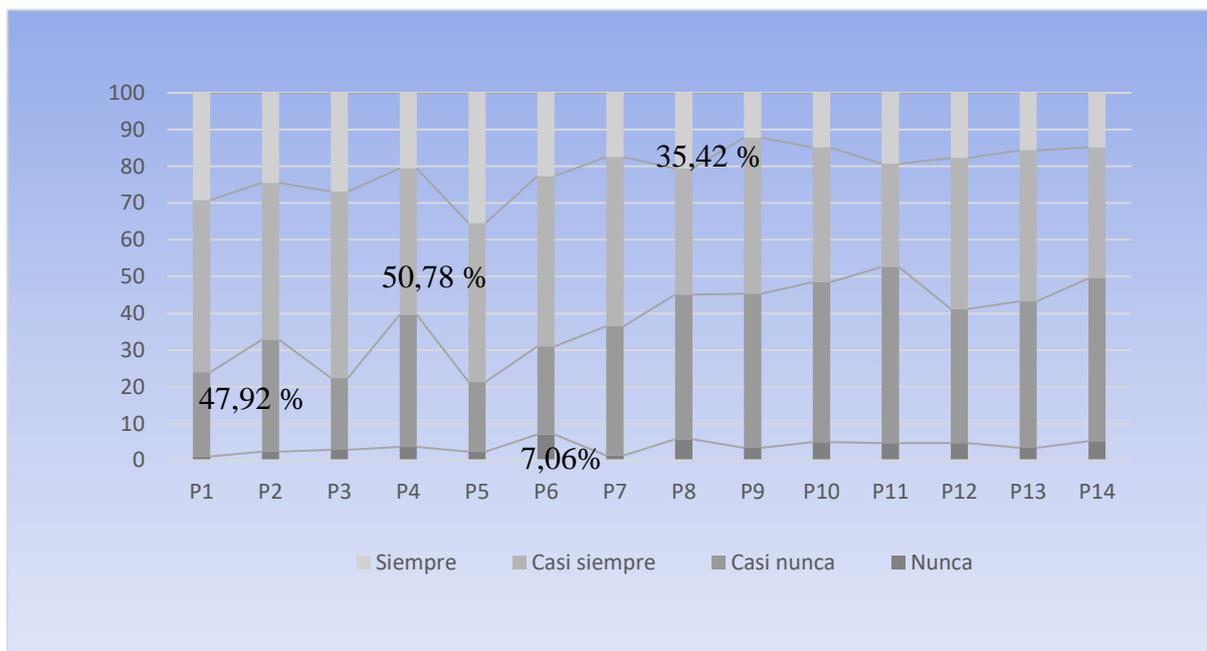
#	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	TOTAL %
P1	1,04	22,92	46,88	29,17	100
P2	2,34	30,47	42,71	24,48	100
P3	2,86	19,53	50,78	26,82	100
P4	3,65	35,94	39,84	20,57	100
P5	2,34	19,01	43,23	35,42	100
P6	7,03	23,96	46,35	22,66	100
P7	1,3	35,16	46,09	17,45	100
P8	5,73	39,32	34,38	20,57	100
P9	3,39	41,93	42,45	12,24	100
P10	4,95	43,49	36,72	14,84	100
P11	4,69	47,92	28,13	19,27	100

P12	4,69	36,46	41,15	17,71	100
P13	3,39	39,84	41,15	15,63	100
P14	5,21	44,27	35,68	14,84	100

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2 se observa la frecuencia de respuesta de los encuestados en cuanto a las 14 preguntas de investigación, con una escala de cuatro puntos clasificados en Nunca (1), Casi nunca (2), Casi siempre (3) y Siempre (4).

Gráfico 1. Distribución de frecuencia de respuestas presentados en barras.



Fuente: Elaboración propia,

En el gráfico 1, se observa la distribución de frecuencia de respuesta de los encuestados presentados en barra clasificados en cuatro puntos. Se contempla que la mayor frecuencia encontrada dentro de la primera categoría de nunca pertenece a la P6 “Las herramientas informáticas utilizadas se encuentran adaptadas según necesidades del trabajo” (7,03%), mientras que en la segunda categoría de casi nunca corresponde a la P11 “Las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias” (47,92%), la tercera categoría de casi siempre compete a la P3 “En el puesto de trabajo desarrollo mis habilidades” (50,78%) y finalmente, la última categoría refiere a la P5 “Las instalaciones y condiciones ambientales de la empresa facilitan la actividad diaria” (35,42%).

DISCUSIÓN

En la presente investigación se visualiza que un 58% fueron del sexo femenino quienes contestaron a la encuesta, entendiendo que la posibilidad de encontrar cargos operativos 75% como área de secretaría, área de recepción entre otros los ocupan generalmente las mujeres. De este modo resulta que una gran cantidad de encuestadas cuentan con un empleo formal en la capital, abarcando gran parte del terreno laboral como consecuencia de la eficiente preparación profesional. Además, un 68% contienen un rango de edad de 19 a 27 años, entendiendo de este modo que la mayoría de las personas laboralmente activas son jóvenes, mientras avanza la edad menos oportunidad de trabajo obtendrá. Esto se compadece con las publicaciones de ofertas laborales en medios de comunicación, en los cuales establecen un límite de edad máxima que la mayoría de las veces oscila entre los 30 a 35 años, e incluso en algunos casos hasta por debajo de los 30. Esta situación implica que una persona de 40 años o más, que por algún motivo es desvinculado de su trabajo, con mucha dificultad adquirirá otro empleo. Para los jóvenes, el mayor obstáculo se encuentra en la obtención del primer empleo, aunque existan algunos programas de gobierno que buscan la integración de los jóvenes a su primer puesto laboral, aún es insuficiente, sin embargo, las personas mayores no cuentan con ningún tipo de respaldo.

En cuanto al trabajo en equipo en las organizaciones, la mayoría respondieron que casi siempre se siente parte de uno 46,58%, esto significa que los administradores de recursos humanos mediante técnicas y tareas lograron que los colaboradores se sientan parte de la organización y cumplan con el sentido de pertenencia. Hoy por hoy, las empresas necesitan de especialistas en talento humano para que trabajen como intermediarios entre directivos y colaboradores, incluyendo actividades como talleres, cursos o charlas según necesidades. Por otro lado, un 30,47% afirmaron que casi nunca las empresas valoran el aspecto intelectual de sus colaboradores, más bien, lo aprecian únicamente como mano de obra.

En cuanto a la satisfacción personal, los colaboradores buscan en lo posible el bienestar psicológico y económico en el lugar de trabajo. Los encuestados optaron de que casi siempre 50,78% logran llegar a la plena satisfacción personal, aunque en la realidad no siempre se visualiza dicha situación, puesto que a veces por necesidad se toma lo primero que se encuentra. Una gran cantidad de encuestados no han encontrado dificultad de expresión en sus lugares de trabajo, teniendo en cuenta que el 40% contestaron que casi siempre pudieron evitar dicho obstáculo. Esto puede deberse más a la personalidad de cada individuo y una mínima parte a la organización, tomando en cuenta que cuando se expresa una opinión interesante, de manera seria, educada y responsable, difícilmente se tome a mal, salvo que se trate de un lugar donde reina el autoritarismo.

En cuanto a las condiciones ambientales, un 43% afirmaron que casi siempre las empresas reúnen las condiciones necesarias para el desarrollo satisfactorio de las actividades de sus colaboradores. Resulta que muchas personas son conformistas y consideran que, con un pequeño cubículo, un escritorio, una silla y tal vez una computadora es lo idóneo mientras que lo ideal sería un ambiente amplio, bien aireado e iluminado, sanitarios para ambos sexos, comedor con todas las comodidades y servicios para las personas discapacitadas.

En cuanto a las capacitaciones, un 39% declararon que casi nunca han recibido cursos, talleres y charlas constantes según el cargo que desempeñan dentro de la empresa. El resultado refleja la poca productividad o ineficiencia en la hora de realizar las tareas correspondientes.

En cuanto a la motivación, un 42% respondieron que casi nunca están motivados en su día a día, dentro de su ámbito laboral. Se entiende que la motivación es fundamental y clave para el logro de los resultados en la organización y aquellas empresas cuyos colaboradores manifiestan que están motivados por diferentes bonos, beneficios o posibles políticas que se adoptan en su lugar de trabajo, son los más productivos. La motivación es la clave para el logro de los resultados, sin motivación todo se volvería complicado.

En cuanto a las condiciones laborales, un 48% optaron por casi nunca estar satisfecho con los beneficios que perciben en las organizaciones. Esto se debe a que algunos están incómodos con sus salarios y algunos ni perciben el salario mínimo legal vigente, horarios muy rígidos, sin seguro médico, sin goce de vacaciones, entre otras causas existentes. Lo cierto es que muchas personas aceptan las malas condiciones laborales por pura necesidad laboral, en especial en los jóvenes, que por necesidad de estar pagando sus obligaciones o inclusive queriendo formarse como profesional, estudiando una carrera, tiende a soportar todas estas condiciones laborales.

Algunas propuestas de políticas de fidelización que se podría implementar como estrategia para evitar la alta rotación del personal son:

1. Plan de carreras con relación al crecimiento interno laboral: consiste en el proceso de la gestión del talento humano, un plan que contribuye a la proyección del futuro desarrollo del contratado, cuando existan nuevas oportunidades, la empresa brinda al mismo la posibilidad de obtención de un nuevo cargo.
2. Día libre como regalo de cumpleaños: un reconocimiento o un regalo concreto de cumpleaños por parte de la organización.
3. Apertura ante las consultas directas con las autoridades de la organización, sin mucha burocracia: las consultas, dudas, inquietudes ante situaciones laborales o personales lleguen sin trámites burocráticos hasta las autoridades, ya sean a directores, jefes, o encargados de la organización.
4. Comunicación y relacionamiento interno con los colaboradores de los demás departamentos de la organización: implica la comunicación como estrategia, el interrelacionamiento con los demás departamentos obtendrá un resultado eficiente y productivo.
5. Planes de formación académica para el contratado: cuando un contratado cumple un año dentro de la organización, se brindará el interés por su formación académica, con el pago de sus estudios universitarios, siempre y cuando mantenga un promedio mínimo de 4.
6. Responsabilidad Social Corporativa: realización de actividades extracurriculares y dinámicas fuera de la oficina para el despeje de la mente, fomentando el trabajo en equipo mediante la participación de voluntariados.
7. Cobertura de seguro médico privado: brindar un seguro médico privado hasta el 50% al colaborador.
8. Mejoramiento de variables (comisiones) en un periodo anual: Para el sector administrativo, con el estableciendo métricas (formas de evaluación), como la entrega de documentos a tiempo, el

cierre contable, envío de documentos, facturaciones sin diferencias, entre otros ejemplos concretos de tareas administrativas.

9. Mobiliarios adecuados, equipos de informática, sistemas ágiles y rápidos: contar con las comodidades para que el colaborador sienta seguridad y tranquilidad para la realización de sus respectivas tareas.
10. Premiación: cada mes se realizará, un reconocimiento general al contratado sobresaliente con retribuciones adecuadas de acuerdo al desempeño, premios, bonos, incentivos para el mejor contratado del mes, con la realización de un reconocimiento público.
11. Guarderías: Cuando exista 10 o más madres contratadas, la empresa promovería un espacio donde dejen a sus hijos, un lugar seguro tranquilo y protegido para sus hijos.
12. Correcta inserción y capacitación del trabajador: importante el acompañamiento en cuanto a la capacitación y formación del nuevo contratado, inducción de herramientas de informática, como detalles del sistema administrativo que utiliza la empresa.
13. Oportunidad de capacitación en el extranjero todo pago para los contratados que sobresalen por su desempeño: brindar oportunidad del recibimiento de información y capacitación fuera del país, a partir de 5 años en adelante.
14. Gourmet/Refrigerios (pago de almuerzo): oportunidad del pago del refrigerio dentro de la misma organización, o bien depositar mensualmente una suma que va derivada para su almuerzo.
15. Permisos para controles médicos: aporte que brinda la organización a sus contratadas para tema de salud.
16. Días adicionales de vacaciones por antigüedad: cuando cumplan 10 años o más, brindar días extra de vacaciones a los colaboradores que ya cuentan con esa antigüedad dentro del plantel como un beneficio adicional.

CONCLUSIONES

Algunas de las grandes empresas privadas de la ciudad de Asunción aplicaron las políticas de fidelización, conforme se aprecia en el análisis realizado a las encuestas. Las mismas resaltaron algunos factores necesarios para el logro de la motivación laboral de los mismos, como los siguientes incentivos: reconocimiento, oportunidad de crecimiento, flexibilidad, ambiente laboral entre otros. Por otro lado, se detecta que las causas más comunes de rotación son la falta de aplicación de planes de incentivos, esto acarrearía la disconformidad de los colaboradores y su posible alejamiento de la organización.

Se observa en los resultados que hubo mayor participación de colaboradores jóvenes, de entre 19 a 27 años, esto se debe a que en nuestro país existe un mayor porcentaje de personas jóvenes que están involucrado en el campo laboral. Con todo lo observado en esta investigación, se llegó a la conclusión que, mediante la aplicación de políticas adecuadas, se lograría la fidelización mutua entre colaboradores y organización, pues los logros de una organización son los resultados del esfuerzo combinado de cada colaborador.

REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las organizaciones (9º ed.). México, D.F, México: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I., Guzmán, M., & Rodríguez, J. (2009). Gestión de Talento Humano (3º ed.). (M. Toledo, R. del Bosque, Edits., & P. Mascaró, Trad.) México D.F., México: McGraw-Hill Companies.
- Flores, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *Internacional Journal of Good Conscience*, 3(1), 65-9
- Hernández, Y., Hernández, G., & Mendieta, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*, 18(diciembre), 837-863.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). *Comportamiento Organizacional* (7º ed.). (J. Nuñez, Trad.) México D.F., México: Mc Graw-H Interamericana.
- Littlewood, H. (2004). Análisis Factorial Confirmatorio y Modelamiento de Ecuación Estructural de Variables Afectivas y Cognitivas Asociadas a la Rotación de Personal. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 23(1), 27-37.
- López, S., & Ruiz, E. (2015). Operaciones Administrativas de Recursos Humanos. España: McGraw-Hill.
- Maristany, J. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (1º ed.). Buenos Aires, Argentina: Prentice Hall.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*(1), 61-98.
- Mobley, W., Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*(63), 408-414.
- Raffino, M. (29 de 7 de 2020). Administración de Recursos Humanos. Recuperado el 5 de 12 de 2017, de <https://concepto.de/administracion-de-recursos-humanos/>
- Wayne, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (11º ed.). (J. Gómez, Trad.) México D.F., México: Pearson Educación.

Consecuencias de los Términos del Anexo C del Tratado de Itaipú para Paraguay durante 1973-2020

Diana Ramírez Torres¹

<https://orcid.org/0000-0002-8026-5193>

Alejandro Blanco Barrios²

<https://orcid.org/0000-0002-1935-2765>

Ana Paula Medina Salinas³

<https://orcid.org/0000-0002-3275-4216>

Dahiana Jaqueline Castiñeira Román⁴

<https://orcid.org/0000-0002-8483-7101>

Paula Aramí Cubilla Peralta⁵

<https://orcid.org/0000-0002-8673-2442>

Chap Kau Kwan Chung^{6*}

<https://orcid.org/0000-0002-5478-3659>

^{1 2 3 4 5} Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales

^{6*} Facultad de Ciencias Económicas y Administrativa

Universidad Americana

Asunción, Paraguay

* **Autor para correspondencia:** wendy505@hotmail.com

Resumen: El objetivo del trabajo consiste en identificar las consecuencias de los términos del Anexo C del Tratado de Itaipú, para Paraguay durante el periodo 1973-2020. Se basó en un enfoque cualitativo de diseño no experimental, corte transversal y descriptivo. Se realizó dos entrevistas en octubre de 2020 vía Zoom mediante un cuestionario de 6 (seis) preguntas abiertas a personas con conocimientos técnicos y estudios relacionados al Tratado y funcionamiento de la represa hidroeléctrica de Itaipú. Los resultados más relevantes fueron: el contexto histórico en el que se dio la firma del Tratado de Itaipú y sus Anexos, propiciaron un trato desfavorable para el Paraguay, a corto, mediano y largo plazo; como así también el Anexo C que establece los aspectos financieros de la hidroeléctrica, han representado una tranca para el desarrollo del país debido al precio fijo que el Brasil otorga al Paraguay en concepto de compensación por la cesión de energía que no utiliza. Por lo tanto, el Tratado de Itaipú y su Anexo C, significaron en 27 años de vigencia, la postergación del uso de los recursos económicos generados por la Hidroeléctrica, para el desarrollo nacional del Paraguay.

Palabras Clave: Itaipú, Tratado, Anexo C, Paraguay.

INTRODUCCIÓN

El Tratado de Itaipú es un acuerdo internacional, firmado por el Brasil y el Paraguay, que sentaron las bases para el aprovechamiento hidroeléctrico de los recursos hídricos del río Paraná,

perteneciente en condominio a los dos países, desde e inclusive el Salto del Guairá o Salto Grande de Sete Quedas hasta la boca del río Yguazú (Ley 389, 1973).

Una vez entrado en vigencia este documento, unos años después se dio inicio a las obras de una de las más grandes hidroeléctricas del mundo. Una obra colosal denominada oficialmente como Itaipú Binacional, que cuenta con una capacidad de 20 unidades generadoras (turbinas), capaces de producir 700 megavatios (MW), potencia suficiente para abastecer una ciudad con 1,5 millones de habitantes. Juntas, las 20 unidades generadoras suman 14.000 MW (Itaipú Binacional, s.f.) y que hoy día brinda una gran parte de la energía eléctrica al Paraguay y a la ciudad de São Paulo (Brasil).

Así también, en el mismo Tratado, se estipularon varios Anexos, entre ellos el Anexo C, que contiene las bases financieras y condiciones de prestación de servicios por parte de Itaipú Binacional; en él se estipulan cuestiones de carácter administrativos-económicos (Itaipú Binacional, 1973), que, desde el día de su ratificación, ha configurado una suerte de desventaja económica en términos de rentabilidad y servicio de administración de electricidad al pueblo paraguayo, en general y particularmente para el desarrollo nacional.

Desde los mismos sucesos anteriores a la gestación de este acuerdo bilateral, que implicaron una invasión de territorio paraguayo, por parte de un pelotón militar brasileño, en Puerto Renato, pasando por el Acta de Foz de Yguazú en el año 1966, que pulió las asperezas, reafirmando la tradicional “amistad entre los dos pueblos hermanos” (Itaipú Binacional, 2018), y llegando hasta la firma del Tratado en el año 1973 (MEVES, s.f.), expertos afirman que el proceso estuvo plagado de vicios legales que incluso, en un futuro podrían dejar sin efecto el Tratado mismo, porque además de la desventaja que afirman, supuso el Tratado de Itaipú, también desde el Anexo C, se generaron diversos acuerdos bilaterales (notas reversales), que aparentemente generaron condiciones desfavorables con respecto a los beneficios que debería haber recibido el Paraguay, en concepto de cesión de energía a Brasil.

A pesar de que, en los años sucesivos, algunos gobiernos paraguayos, han intentado subsanar las inequidades propias del Tratado, a través de notas reversales, llegando a triplicar el monto recibido en concepto de cesión de energía (Itaipú Binacional, 2011), no se ha podido recibir una justa compensación por tal cesión. Gracias a la triplicación de lo recibido en concepto de cesión de energía, actualmente, el Paraguay recibe, un aproximado de 360 millones USD anuales. Según Vuyk (2018), el país, recibió en compensación por la cesión de energía a Brasil, un monto de 2.8 USD Mw/h cuando el precio de mercado incluso llegó a rondar los 120 USD. Esto sin ir a mucho análisis, implica que el Paraguay podría recibir mucho más dinero por tal cesión y éste podría ser incorporado al Presupuesto General de la Nación y ser utilizado para la mejoría del sistema de distribución de energía eléctrica y para el desarrollo del país.

La energía eléctrica, que le corresponde al Paraguay (el 50% del total de energía producida por la hidroeléctrica), es comprada por la Administración Nacional de Electricidad (ANDE), la cual conforme a la ley 966, es una institución autárquica, cuyo objeto es “satisfacer en forma adecuada las necesidades de energía eléctrica del país, con el fin de promover su desarrollo económico y fomentar el bienestar de la población, mediante el aprovechamiento preferente de los recursos naturales de la Nación” (ANDE, 1964). Ésta, actualmente no cuenta con la

infraestructura adecuada, para satisfacer las necesidades de las que habla la ley. Tanto en la cadena de distribución como suministro. Por lo tanto, la problemática que plantea este trabajo, es que pretende identificar cuáles son las consecuencias de los términos del Anexo C del Tratado de Itaipú, para Paraguay durante el periodo 1973-2020.

MATERIALES Y MÉTODOS

El trabajo de investigación se basó en un enfoque cualitativo de diseño no experimental, corte transversal y descriptivo. Se realizó dos entrevistas, uno de 60 minutos y otro de 45 minutos respectivamente en octubre de 2020, vía Zoom mediante un cuestionario de 6 (seis) preguntas abiertas a personas con conocimientos técnicos y estudios relacionados al Tratado y funcionamiento de la represa hidroeléctrica de Itaipú. El proceso se asentó en los siguientes pasos: 1. Elaboración de la guía de preguntas; 2. Identificación a los dos entrevistados y/o participantes del estudio de investigación; 3. Realización de las entrevistas según día y hora acordada; 4. Transcripción y análisis de los datos obtenidos para su posterior presentación.

Cuadro 1. Preguntas de la entrevistas.

- | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son los antecedentes del Tratado de Itaipú y de sus anexos? 2. ¿Cuál fue el contexto histórico antes y durante la firma del Tratado de Itaipú y de sus anexos? 3. ¿Cuáles fueron otros documentos legales relevantes para la administración de la Hidroeléctrica Itaipú, posterior a la firma del Tratado? 4. ¿Siguen vigentes todos o algunos fueron derogados? 5. ¿Cuáles fueron las consecuencias económicas que tuvo el Tratado de Itaipú y su Anexo C, para el Paraguay? 6. ¿Cuáles podrían haber sido algunas proyecciones para el desarrollo del país en el caso de que la respuesta anterior haya sido desfavorable? |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Fuente: Elaboración propia.

RESULTADOS

En cuanto a los antecedentes del Tratado de Itaipú y sus Anexos, ambos entrevistados coinciden en los acontecimientos acaecidos en el año 1966. En ese año, ocurrió lo que podría denominarse una invasión del territorio paraguayo, por parte de militares brasileños, en la zona denominada Puerto Renato, y para que la situación no produjera una escalada a un conflicto armado, se tomó la solución de acordar una "cooperación" entre los gobiernos de ese entonces, para el aprovechamiento de los recursos hídricos de la zona. Por lo tanto, esta situación de invasión, tuvo como consecuencia el Acta de Foz de Iguazú del 1966 que se concretó posteriormente con el Tratado de Itaipú en el año 1973.

Con respecto al contexto histórico, antes y durante la firma del Tratado de Itaipú y sus anexos, ambos coinciden en el punto de la invasión militar del pelotón brasileño, en territorio paraguayo en el año 1965. Un aspecto interesante a considerar, es que Brasil desde varias décadas atrás ya venía analizando la manera de generar energía eléctrica ante el crecimiento de sus industrias y, el punto comprendido en Puerto Renato era considerado como un gran potencial

hídrico (Salto del Guairá) para dicho propósito, aunque Argentina no estuvo tan de acuerdo con la construcción de la represa.

Algunos documentos legales, considerados de gran relevancia, para la administración de la Hidroeléctrica Itaipú, posterior a la firma del Tratado, fueron el acuerdo tripartito Argentina-Brasil-Paraguay, en el que acordaron mantener un nivel determinado de agua para no desabastecer ni Itaipú ni la zona que corresponde a Argentina; la nota reversal del gobierno Nicanor-Lula, por haberse creado con el propósito de un fondo de responsabilidad social y la eliminación de la doble indexación; otra nota reversal del 1986 importante a considerar, corresponde a la subsanación de los costos extras para Paraguay. Ambos entrevistados coinciden que el Acuerdo Lula-Lugo ha sido de gran relevancia para el caso de Itaipú, teniendo en cuenta el gobierno brasileño reconoció la importancia de que Paraguay pueda comercializar la parte de la energía eléctrica no utilizada a terceros países, cuestión que no se concretó en la posterior nota reversal y, la triplicación del monto que Paraguay recibía en concepto compensación por cesión de energía. No obstante, las notas reversales solo modifican lo ya pactado, pero no dejan sin efecto las anteriores.

En cuanto a las consecuencias económicas que tuvo el Tratado de Itaipú y su Anexo C para el Paraguay, las respuestas si bien son tendientes a hablar de un perjuicio para Paraguay, solo coinciden en el punto que hace referencia a la cesión de energía, ya que el tema hace énfasis en el término de "derecho de adquisición" impuesto en el Tratado, en vez de "derecho de preferencia" que se mencionaba en el Acta de Foz, es decir, Paraguay está obligado a ceder su energía no utilizada al Brasil, sin posibilidad de decidir vender a terceros países a mejores precios. Para el entrevistado 1, éste considera que nunca se tuvo en cuenta el perjuicio hecho para la ciudad de Salto del Guairá, aunque la compensación y royalties recibida por el Paraguay sea elevada. Sin embargo, el entrevistado 2 opina que el Tratado en sí fue una tranca para el desarrollo nacional por las siguientes razones: 1. Por haber cedido territorio, teniendo una peligrosa implicancia para la soberanía paraguaya; 2. Por la potestad de invasión que le da el Tratado a Brasil; 3. Por el carácter jurídico de binacionalidad, que hacen que Itaipú sea una institución supranacional, y por ende, no tenga que rendir cuentas a las Altas Partes; 4. Por la deuda, que según explica, fue sobrefacturada y que incluso varios años atrás ya que se había terminado de pagar. Finalmente, Paraguay terminó pagando más de lo que realmente debía.

En cuanto a las proyecciones para el desarrollo del país, los entrevistados comentan que sería un error anular el Tratado, puesto que se trata de una consecuencia del Acta de Foz y dicha acta es considerada como consecuencia del conflicto de territorio. No se debe de demonizar el hecho de que Paraguay esté cediendo a Brasil la energía que no utiliza, puesto que Paraguay aún no se encuentra preparado para la distribución de energía eléctrica a terceros países. Otra proyección a considerar trata de la deuda que sería saldada en el 2023, por lo tanto, esto puede traer dos consecuencias: la baja de la tarifa para el usuario final, o bien, se mantiene la tarifa, pero las ganancias de la ANDE se debe de invertir en mejorar la infraestructura eléctrica para el país.

Según comentarios del entrevistado 1, la baja de tarifa no es la mejor opción y el entrevistado 2 enfatiza en los 5 puntos de la soberanía, que van relacionados con los 5 puntos de la estafa: 1. recuperar territorio; 2. terminar con la posibilidad de invasión militar; 3. utilizar más energía en el país y al mismo tiempo comercializarla, pudiendo llegar a un monto de 1.500

millones de dólares (hoy día se recibe 360 millones de dólares); 4. corrección de la binacionalidad que no permite que los ingresos de la hidroeléctrica vayan a los estados, más bien, son invertidos en gastos sociales correspondiendo unos 1.500 millones para cada país y; 5. suspender temporal del pago de la deuda para realizar una auditoría, con el fin de tener actualizado el importe ya saldado por el Paraguay hasta la actualidad.

Finalmente, el año 2023 sería una oportunidad histórica de reivindicación para el Paraguay teniendo en cuenta que la deuda será cancelada en su totalidad y los ingresos a generar podrían ser utilizados para invertir en la mejora del servicio.

DISCUSIÓN

Según Canese (2019), en su libro *Soberanía hidroeléctrica, renta eléctrica y desarrollo*, el mismo se pronunció con respecto a varios puntos, que se van a resumir en la presente discusión y que conforme a nuestro estudio sobre las consecuencias de los términos del Anexo C del Tratado de Itaipú, para Paraguay durante el periodo 1973-2020, han coincidido. Entre algunos puntos mencionados, se encuentra la cuestión del contexto histórico haciendo alusión al “pésimo trato que hizo el dictador Alfredo Stroessner con la dictadura militar brasileña, cuando canjeó soberanía por apoyo político y beneficios personales”, puesto que, conforme al presente trabajo de investigación, este fue el punto clave para que los beneficios (en cualquiera de sus aspectos: desarrollo, económico, político, etc.) fueran desfavorables para el Paraguay. Otra mención que hace, como una posibilidad de pérdida, y que coincide con nuestro estudio, trata de la venta de energía eléctrica a terceros países, que podría haber llevado a cabo Paraguay y a precios realmente “realistas”. Asimismo, Canese (2019) menciona que “la energía paraguaya puesta en San Pablo o Buenos Aires, daría un beneficio neto para ANDE, si exportara su energía hidroeléctrica de Itaipú y Yacyretá, a precios de mercado, igual a $(67.6 - 10.0 =) 57,6$ USD Mw/h, o bien el monto del beneficio neto alcanzaría a $(57.6 \times 44 =) 2.533$ millones USD/año (2017)”. Esto coincide con el hecho de que si Paraguay, vendiese su parte de la energía eléctrica no utilizada, a precio de mercado, obtendría un ingreso extra para el país mediante la Administración Nacional de Electricidad (ANDE). Y bajo las mismas conclusiones del trabajo del autor Canese (2019), existe un leve beneficio que trajo consigo el Acuerdo Lula-Lugo en el año 2009, si bien no se cumplieron todos los puntos del Acuerdo, este propició la nota reversal que permitió que se triplique el monto que Paraguay recibe en concepto de compensación por la cesión de energía.

Como conclusión, se logró identificar las consecuencias de los términos del Anexo C del Tratado de Itaipú, para Paraguay durante el periodo 1973-2020, las cuales varían desde consecuencias económicas, energéticas, turísticas y de desarrollo y en todos los casos, desfavorables e injustas para el Paraguay. En cuanto al primer objetivo específico: Identificar el contexto histórico de la firma del Tratado de Itaipú y de su Anexo C, se ha identificado que el contexto histórico en el que se dio la firma del Tratado de Itaipú y su Anexo C, era el de dictaduras militares, tanto en el Brasil como en el Paraguay. Además de ello, Brasil, décadas antes, vio el potencial hidroeléctrico de la zona denominada Puerto Renato que corresponde a Salto del Guairá, y fue por ello que, en el año 1966, que un pelotón militar brasileño, invadió esa zona y el Paraguay por evitar una escalada en el conflicto, firmó el Acta de Foz de Iguazú que acordó la construcción de la hidroeléctrica en conjunto, la explotación de la misma, así como la cesión de territorio que

pasó a denominarse “en condominio”. El segundo objetivo específico, que se refiere a determinar los instrumentos legales o acuerdos que surgieron posteriormente a la firma del Tratado de Itaipú y de su Anexo C, en el periodo 1973-2020, se pudieron determinar varios instrumentos legales que configuraron el esquema de cesión de energía de Paraguay al Brasil, entre ellos el Acuerdo Lula-Lugo gracias al cual se triplicó el monto por cesión de energía; otro es el Acuerdo Tripartito Argentina Brasil Paraguay y uno de los referentes de la región como solución a un recurso compartido entre tres naciones y por último el Acuerdo Nicanor-Lula, donde se elimina la doble indexación. Y finalmente, el tercer objetivo específico, que se refiere a establecer las consecuencias de acuerdos posteriores al Tratado de Itaipú y de su Anexo C, para los intereses del Estado paraguayo, en el periodo 1973-2020, quedó en evidencia que aun con las notas reversales y los Acuerdos posteriores al Tratado mismo, (ya sean los acuerdos favorables o no), perpetuaron las consecuencias económicas, energéticas y de desarrollo, en contra del Paraguay.

REFERENCIAS

- ANDE. (12 de 8 de 1964). *Ley n° 966 / crea la Administración Nacional de Electricidad (ANDE) como ente autárquico y establece su carta orgánica*. Recuperado el 8 de 10 de 2020, de BACN: <https://www.bacn.gov.py/descarga/2417/20140507122647.pdf>
- Canese, R. (2019). *Soberanía hidroeléctrica, renta eléctrica y desarrollo* (2 ed.). Asunción, Paraguay: Jerovia.
- Itaipú Binacional. (1973). *ANEXO "C" al Tratado entre el Paraguay y el Brasil, de 26.04.73*. Recuperado el 5 de 10 de 2020, de <https://www.itaipu.gov.py/concurso/pdf/documentos-oficiales/tratado-itaipu-anexo-c.pdf>
- Itaipú Binacional. (7 de 4 de 2011). *Brasil aprobó las notas reversales*. Recuperado el 1 de 10 de 2020, de <https://www.itaipu.gov.py/es/sala-de-prensa/noticia/brasil-aprobo-las-notas-reversales>
- Itaipú Binacional. (22 de 6 de 2018). *Acta de Foz de Iguazu cumple 52 años*. Recuperado el 6 de 10 de 2020, de <https://www.itaipu.gov.py/es/sala-de-prensa/noticia/acta-de-foz-de-yguazu-cumple-52-anos>
- Itaipú Binacional. (s.f.). *Unidades Generadoras*. Recuperado el 6 de 10 de 2020, de <https://www.itaipu.gov.py/es/energia/unidades-generadoras>
- Ley 389. (30 de 7 de 1973). *Que aprueba y ratifica el Tratado entre la República del Paraguay y la República Federativa del Brasil para el aprovechamiento hidroeléctrico de los recursos hidráulicos del Río Paraná, pertenecientes en condominio a los dos países*. Recuperado el 2 de 10 de 2020, de <https://www.itaipu.gov.py/concurso/pdf/documentos-oficiales/tratado-itaipu.pdf>
- MEVES (s.f.) *Conflicto Por Los Saltos Del Guairá*. Recuperado el 3 de 10 2020, de <http://www.meves.org.py/?node=page&meves=timeline,679,679>
- Vuyk, C. (12 de setiembre 2018). *Clase Política: Cecilia Vuyk, las claves de Itaipú 2023*. Recuperado el 3 de 10 2020, de Latitud 25. Facebook. <https://www.facebook.com/watch/?v=242228193155092>