



REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA **Tajy**

VOLUMEN 2 - NRO 1 - Año 2025



**Facultad de Ciencias
Económicas y
Administrativas**

©

Revista Científica Multidisciplinaria Tajy.

Vol. 2 - Nro. 1

Anual – Diciembre 2025

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Universidad Nacional de Concepción

Ruta PY 05. Km 210

Concepción – Paraguay

Versión en línea a texto completo:

<https://revistas.unc.edu.py/index.php/fcea>



Esta obra se encuentra bajo licencia de Creative Commons Attribution –Non Commercial

Equipo editorial

Director

- Prof. Dr. Gerardo Lang Ferri

Editores

- Prof. Mg. David Arturo Cuenca Barrios
- Mg. Oscar David Franco Díaz

Coordinación de Redacción

- Prof. Dr. Ever Javier Benítez Martínez

Comité Científico

- Prof. Dr. Ever Javier Benítez Martínez, Universidad Nacional de Concepción - Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Paraguay.
- Prof. Mg. Ángela Edda Lizst Navarro Garay, Universidad Nacional de Concepción - Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Paraguay.
- Prof. Dra. María Concepción Araujo de Benítez, Universidad Nacional de Concepción - Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Paraguay
- Prof. Dra. Blácida María Torales Castillo, Universidad Nacional de Concepción - Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Paraguay.
- Prof. Dra. María Cristina Romero Villalba, Universidad Nacional de Concepción - Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Paraguay.
- Prof. Dra. Mirta Antonia Fernández González, Universidad Nacional de Concepción - Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Paraguay
- Prof. Dr. Pablo Javier Carvallo Peña, Universidad Nacional de Concepción - Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Paraguay.

Soporte Técnico y Diagramación

- Mg. Enzo Marcel Enrique Sánchez
- Mg. Oscar David Franco Díaz

Coordinación Integral

- Dirección de Investigación FCEA

TABLA DE CONTENIDOS

	Pág.
EDITORIAL	
Compromiso con el Conocimiento Abierto. Retos y Oportunidades para la Producción Científica en Ciencias Económicas.	5-6
ARTÍCULOS	
Relación entre liderazgo, comunicación y clima grupal: análisis correlacional en equipos de trabajo académico universitario.	7-13
Estudio de patrones temporales y predicción de la carga judicial utilizando herramientas de data science. (2015-2024).	14-25
Habilidades requeridas del contador junior para su primer empleo: percepción de profesionales del Colegio de Contadores del Paraguay, Filial Concepción. Año 2025.	26-46
Percepción de los universitarios de último año sobre el teletrabajo como modalidad laboral emergente. Año 2025.	47-58
Nivel de Responsabilidad Social Empresarial de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Ciudad de Concepción. Año 2024.	59-72
Sistema de Análisis de Datos Basado en Machine Learning para Identificar Patrones entre Deserción Escolar y Pobreza Multidimensional en Paraguay en el Contexto de la Informática Empresarial.	73-85
Impacto de los juegos de mesa en el rendimiento académico, motivación y razonamiento lógico en estudiantes de Ingeniería Comercial de la Universidad Nacional de Concepción.	86-91
La paradoja de la innovación: adopción instrumental y alta percepción de impacto de la IA Generativa en la Docencia Universitaria.	92-107
Innovación en el ejercicio de la profesión contable en Katuete, Paraguay.	108-120
Percepción de los Universitarios de la Carrera de Licenciatura en Administración acerca del Entorno Laboral. Año 2024.	121-129

Compromiso con el conocimiento abierto para la producción Científica en Ciencias Económicas.

La Revista Científica Multidisciplinaria Tajy presenta a la comunidad académica, profesional y estudiantil el Volumen 2, Número 1, reafirmando su propósito fundacional de ofrecer un espacio para la difusión del conocimiento en las áreas de Ciencias Contables, Administración, Economía e Informática Empresarial. Este nuevo número se publica en un contexto caracterizado por transformaciones profundas en la forma de producir, compartir y evaluar la ciencia, en el que el acceso abierto ocupa un lugar central en las agendas de investigación a nivel nacional e internacional.

El movimiento por el conocimiento abierto no es únicamente una política editorial; constituye también una apuesta ética y estratégica orientada a democratizar la información científica, fortalecer la transparencia y ampliar la circulación del saber más allá de fronteras geográficas e institucionales. En el ámbito de las ciencias económicas y empresariales, este compromiso adquiere especial relevancia, dado que los resultados de investigación deben estar disponibles para responsables de políticas públicas, organizaciones, emprendedores, profesionales y ciudadanía. En ese sentido, la divulgación abierta puede actuar como catalizador para la toma de decisiones basada en evidencia, coadyuvando a la consolidación de un contexto empresarial innovador y competitivo.

El desarrollo de prácticas de ciencia abierta, sin embargo, también conlleva desafíos para autores, editores, revisores y lectores. Entre ellos se destacan la necesidad de sostener altos estándares de calidad metodológica, rigurosidad estadística, claridad en la presentación de datos, respeto por los principios éticos de la investigación y transparencia en la declaración de conflictos de interés y fuentes de financiamiento. Asimismo, persisten los compromisos asociados a la alfabetización digital, gestión responsable del conocimiento y consolidación de procesos editoriales eficientes y sostenibles, que contribuyen a mejorar la trazabilidad y la profesionalización de la publicación científica.

Este número reúne estudios y análisis que evidencian la importancia de integrar enfoques diversos para comprender la complejidad económica y empresarial contemporánea. Invitamos a las y los lectores a recorrer las contribuciones incluidas en esta edición. Cada artículo ha sido sometido a un proceso de revisión por pares realizado por miembros del Comité Científico, con el propósito de asegurar el rigor académico, la pertinencia temática y la validez de los hallazgos presentados.

Como órgano editorial, consideramos fundamental recordar que el compromiso con el acceso abierto debe sostenerse sobre una orientación clara, ética y formativa para

autores y lectores. Por ello, promovemos prácticas de escritura científica responsables, fundamentadas en evidencia, con uso adecuado de fuentes primarias, respeto por los derechos de autor, apertura de datos cuando corresponda y coherencia entre objetivos, métodos y conclusiones. Del mismo modo, alentamos una lectura crítica y reflexiva, orientada a valorar la solidez argumentativa, la replicabilidad, el análisis contextual y la contribución al conocimiento disciplinar.

El diálogo científico requiere apertura, pero también prudencia, equilibrio y un espíritu conciliador que permita articular perspectivas diferentes sin renunciar a la rigurosidad académica. En esa línea, la Revista Científica Multidisciplinaria Tajy busca consolidarse como un espacio para el debate informado, plural y respetuoso, donde las Ciencias Contables, la Administración, la Economía y la Informática Empresarial encuentren puntos de convergencia para producir conocimiento relevante y socialmente útil.

Presentamos este nuevo número con la convicción de que cada contribución publicada representa un avance hacia una comunidad científica más conectada, participativa y comprometida con el desarrollo del país y la región. Invitamos a explorar los artículos incluidos, a aprovechar la riqueza de sus propuestas y, especialmente, a sumarse a la conversación académica mediante aportes críticos y constructivos.

Agradecemos a autores, revisores y miembros del Comité Científico por su dedicación y profesionalismo, indispensables para consolidar la calidad editorial de la revista. Seguimos avanzando con el compromiso firme de fortalecer el conocimiento abierto como camino hacia una ciencia más accesible, transparente y transformadora.

Prof. Dr. Gerardo Lang Ferri
Director de Editorial

Relación entre liderazgo, comunicación y clima grupal: análisis correlacional en equipos de trabajo académico universitario.

Relationship between leadership, communication and group climate: correlational analysis in university academic work teams.

Zaracho Medina, Andrea Mabel¹

Arredondo Villalba, Adriano Daniel²

Ojeda Gadda, Luis Fernando³

Autor de correspondencia: Andrea Mabel Zaracho Medina, email:
andreazaracho2@hotmail.com

Como referenciar este artículo

Zaracho, A., Arredondo, A. y Ojeda, L. (2025). Relación entre liderazgo, comunicación y clima grupal: análisis correlacional en equipos de trabajo académico universitario. Revista Científica Multidisciplinaria Tajy. 2025; 2(1): 7-13

Resumen

El estudio analizó la interrelación entre liderazgo, comunicación y clima grupal en equipos de trabajo académico universitario. Se aplicó un cuestionario de 25 ítems tipo Likert a la población total (N=13) de estudiantes de 2º curso de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Concepción. El análisis se centró en la estadística descriptiva y el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados descriptivos revelaron percepciones uniformemente altas en las tres variables y un fuerte liderazgo democrático. La correlación de Pearson ($r=0.88$, $p<0.001$) estableció la comunicación como el principal predictor del clima Grupal. El liderazgo ($r=0.83$) también mostró una correlación alta y significativa. El análisis categórico reveló que el liderazgo es emergente y se basa en las competencias comunicativas del líder. Se concluye que un liderazgo emergente y participativo, junto a una comunicación de alta calidad (claridad, respeto, seguridad psicológica), son fundamentales para la cohesión y el clima favorable en equipos.

Palabras Clave: liderazgo organizacional, comunicación estratégica, clima grupal, equipos de trabajo.

Abstract

This study analyzed the interrelationship between leadership, communication, and group climate in university academic work teams. A 25-item Likert-type questionnaire was administered to the entire population (N=13) of second-year Business Engineering students at

¹ Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Docente, andreazaracho2@hotmail.com

² Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Docente, adriano_arredondo@hotmail.com

³ Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Docente, lojeda61@hotmail.com



the Faculty of Economics and Administrative Sciences of the National University of Concepción. The analysis focused on descriptive statistics and Pearson's correlation coefficient. The descriptive results revealed uniformly high perceptions across the three variables and strong democratic leadership. Pearson's correlation ($r=0.88$, $p<0.001$) established communication as the main predictor of group climate. Leadership ($r=0.83$) also showed a high and significant correlation. Categorical analysis revealed that leadership is emergent and based on the leader's communication skills. It is concluded that emergent and participative leadership, along with high-quality communication (clarity, respect, psychological safety), are fundamental for cohesion and a positive team climate.

Keywords: organizational leadership, strategic communication, group climate, work teams.

Introducción

En el ámbito de la Ingeniería Comercial, el desempeño exitoso no solo depende del conocimiento técnico, sino cada vez más de las habilidades blandas (*soft skills*) y la capacidad para interactuar en entornos colaborativos. Autores como Chiavenato (2017), Lussier y Achua (2016) destacan que el liderazgo y la gestión organizacional requieren competencias humanas para generar entornos colaborativos y lograr un desempeño superior.

La dinámica de los equipos de trabajo académico se convierte en un laboratorio crucial donde se modelan y evalúan estas competencias. La interacción de tres constructos clave: liderazgo, comunicación y clima grupal, determina la eficacia y satisfacción dentro de estos equipos. En esta línea, los modelos clásicos permiten comprender cómo liderazgo, comunicación y clima grupal se integran para influir en el rendimiento colectivo. Hackman (1987) sostiene que los equipos son eficaces cuando cuentan con roles claros y normas que favorecen la colaboración. Desde la perspectiva del

clima, Litwin y Stringer (1968) evidencian que factores como la motivación y el estilo de liderazgo afectan la satisfacción y cohesión del grupo. Del mismo modo, Chiavenato (2012) y Robbins y Judge (2017) destacan que la calidad de las relaciones interpersonales incide directamente en el compromiso y la productividad. En conjunto, estos aportes muestran que la eficacia del trabajo académico depende de la interacción equilibrada entre estos tres constructos.

El Liderazgo se entiende aquí no como una jerarquía impuesta, sino como una influencia que motiva e involucra. Desde el enfoque transformacional, Bass (1985) y Avolio (1994) sostienen que el líder inspira a través de la visión compartida, el estímulo intelectual y la consideración individual, promoviendo así altos niveles de compromiso. La Comunicación efectiva es el canal que permite el flujo de información y la resolución de conflictos Robbins y Judge (2017) afirman que la claridad y la retroalimentación son esenciales para evitar conflictos y coordinar acciones. De manera similar, Chiavenato (2012) destaca que la comunicación facilita la coordinación y el entendimiento mutuo dentro del equipo.

Materiales y Métodos

Finalmente, el Clima Grupal es la percepción colectiva de cómo es el ambiente de trabajo y si este favorece la seguridad psicológica y la motivación. Litwin y Stringer (1968) lo describen como el conjunto de percepciones que influyen en la conducta y el rendimiento. Robbins y Judge (2017) destacan que un clima positivo promueve confianza y cooperación, mientras que Edmondson (1999) aporta el concepto de seguridad psicológica como condición para expresar ideas sin temor y trabajar de manera colaborativa.

Este estudio busca verificar la magnitud y dirección de la relación entre estas tres variables en equipos universitarios, ofreciendo un diagnóstico aplicado al contexto local.

Los objetivos fueron:

Objetivo General: Analizar la magnitud y dirección de la relación entre los estilos de liderazgo, la calidad de la comunicación y el clima grupal en equipos de trabajo académico universitario.

Se postula que la calidad de la comunicación actuará como un mediador crucial de la eficacia grupal, mostrando una correlación más fuerte con el clima grupal que la observada entre liderazgo y clima grupal. En otras palabras, la comunicación interna es el mecanismo primordial que traduce la influencia del liderazgo en un ambiente social positivo. dado que la comunicación es el principal vehículo para aplicar el liderazgo y construir el ambiente social (Hackman, 1987; Robbins y Judge, 2017)

Se empleó un diseño no experimental, descriptivo-correlacional, con un corte transversal. Se ejecutó como un Proyecto de Investigación Aplicada – Intramuros. La unidad de análisis estuvo compuesta por la población total (N=13) de estudiantes de segundo curso de la carrera de Ingeniería Comercial de la FCEA-UNC.

Dado que N=13 representa la población total del curso al momento de la aplicación, el estudio se clasifica como un censo poblacional, lo que confiere una alta validez interna al eliminar el error de muestreo para este universo específico.

Se utilizó un cuestionario compuesto por 25 ítems, con una estructura basada en una escala Likert de 5 puntos (1 = Totalmente en desacuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo). Las dimensiones evaluadas fueron: Liderazgo (7 ítems), Comunicación (7 ítems) y Clima Grupal (9 ítems). Para el análisis inferencial, los ítems negativos (P1, P3, P7, P16, P22) fueron codificados de forma inversa.

El instrumento incluyó dos preguntas abiertas (P8 y P9) para contextualizar el mecanismo de elección y las razones detrás del liderazgo, enriqueciendo el análisis con datos cualitativos.

Los datos se procesaron utilizando estadística descriptiva (medias, modas y frecuencias) y el coeficiente de correlación de Pearson (r) para evaluar la fuerza y dirección de la asociación lineal entre las puntuaciones dimensionales.

Resultados

Estadística descriptiva por ítem y dimensión

Los resultados revelan una percepción grupal muy positiva en las tres dimensiones. La siguiente tabla presenta las medias de los ítems de Likert, destacando el alto grado de acuerdo con las prácticas positivas y el fuerte desacuerdo con las prácticas negativas (ítem con media baja).

Tabla1

Medias de Ítems de Liderazgo, Comunicación y Clima Grupal.

Pregunta	Media	Dimensión
1. El líder tomó decisiones sin consultar	1.92	Liderazgo
2. El líder promovió la participación de todos.	4.69	Liderazgo
3. El líder se enfocó más en la tarea que en las personas.	2.69	Liderazgo
4. El líder nos motivó a dar lo mejor de nosotros.	4.31	Liderazgo
5. El líder escuchó nuestras opiniones antes de decidir.	4.54	Liderazgo
6. El líder fue inspirador con su ejemplo.	4.62	Liderazgo
7. Las decisiones fueron unilaterales.	3.46	Liderazgo
10. La información circuló de manera clara entre los miembros.	4.62	Comunicación
11. Tuvimos la oportunidad de expresar libremente nuestras ideas.	4.38	Comunicación
12. El líder fomentó la comunicación abierta en el grupo.	4.38	Comunicación
13. La retroalimentación fue oportuna y útil.	4.46	Comunicación
14. La comunicación fue respetuosa.	4.54	Comunicación
15. Sentí que mis aportes fueron valorados	4.25	Comunicación
16. Existieron dificultades en la comunicación interna.	2.42	Comunicación
17. La comunicación entre los miembros del grupo contribuyó a cumplir los plazos establecidos.	4.31	Clima Grupal
18. Hubo confianza entre los miembros.	4.69	Clima Grupal

19. Los integrantes colaboraron entre sí.	4.54	Clima Grupal
20. Se mantuvo un ambiente de respeto.	4.85	Clima Grupal
21. Me sentí motivado a trabajar con este grupo.	4.62	Clima Grupal
22. Hubo conflictos frecuentes que afectaron el trabajo.	1.69	Clima Grupal
23. Considero que este grupo estaría dispuesto a trabajar nuevamente junto en futuros proyectos académicos.	4.54	Clima Grupal
24. Sentí que mis compañeros confiaban en mis capacidades.	4.54	Clima Grupal
25. El ambiente de trabajo favoreció mi aprendizaje y crecimiento personal.	4.46	Clima Grupal

El ítem con la media más alta es P20: Se mantuvo un ambiente de respeto (M=4.85), mientras que el ítem más bajo es P22: Hubo conflictos frecuentes que afectaron el trabajo (M=1.69), lo que en su codificación inversa representa la percepción de una ausencia casi total de conflictos.

Análisis de ítems categóricos

El análisis de P8 y P9 (no Likert) contextualiza el liderazgo:

- P8 (mecanismo de elección): El rol de liderazgo se legitima primariamente por Elección entre pares (53.85%), reflejando un liderazgo emergente que los estudiantes perciben como legítimo y democrático.

- P9 (razón de la elección): Las razones se centraron en las competencias relacionales y comunicativas del líder ("más abierta, más comunicativa", "confían en las personas").

Relaciones correlacionales

La Matriz de Correlación (Tabla 2) muestra la magnitud de la asociación entre las puntuaciones medias de las tres dimensiones.

Tabla 2

Matriz de Correlación de Pearson entre las Dimensiones de Liderazgo, Comunicación y Clima

Dimensión	1	2	3
1. Liderazgo	—		
2. Comunicación	.68	—	
3. Clima Grupal	.83*	.88*	—

Nota El coeficiente r se basó en las puntuaciones dimensionales medias de cada estudiante. La correlación se evaluó como bilateral.

* $p < 0.001$. Las correlaciones entre las dimensiones son estadísticamente significativas.

Se observa que las tres dimensiones muestran una correlación positiva fuerte a muy fuerte (coeficientes r entre 0.68 y 0.88). La asociación más fuerte se da entre Comunicación y Clima Grupal ($r=0.88$). Le sigue la correlación entre Liderazgo y Clima Grupal ($r=0.83$). La menor (aunque aún fuerte) se da entre Liderazgo y Comunicación ($r=0.68$).

Discusión

La presente investigación confirma la existencia de una estrecha interdependencia y una correlación positiva y altamente significativa entre las variables liderazgo, comunicación y clima grupal en equipos de trabajo universitario, validando la hipótesis central del estudio.

Interpretación de los resultados.

Los resultados descriptivos, con medias consistentemente altas, indican que los estudiantes perciben un ambiente de trabajo de alta calidad, reflejando un fuerte liderazgo democrático que promueve la

participación ($M=4.69$) y la escucha activa ($M=4.54$), y una baja percepción de unilateralidad en las decisiones ($M=1.92$ en el ítem inverso). Estos hallazgos son consistentes con el enfoque del Liderazgo Transformacional (Bass, 1985; Avolio, 1994), donde la influencia se basa en la inspiración y la consideración individual.

El hallazgo central es la correlación $r=0.88$ entre Comunicación y Clima Grupal, la cual es altamente significativa ($p<0.001$). Esta asociación establece que la calidad de la comunicación (claridad, respeto, apertura) es el principal predictor y factor más fuerte para construir un ambiente de confianza. Si bien el liderazgo ($r=0.83$) sienta las bases de la justicia en la asignación de tareas, la comunicación es el principal motor que materializa el clima positivo (Edmondson, 1999; Robbins & Judge, 2017).

El liderazgo evidenciado es marcadamente democrático y participativo ($M=4.69$), y se fundamenta en la elección por pares, basada en las competencias comunicativas y relacionales del líder (P9). Este liderazgo emergente, que rechaza la unilateralidad ($M=1.92$), es clave para iniciar la cadena de influencia: el líder, al ser justo y fomentar la participación, estimula la comunicación abierta, lo que a su vez optimiza el clima.

En la práctica, se observa una cadena de influencia: el liderazgo, al ser democrático y basado en la escucha (Liderazgo-Comunicación: $r=0.68$), estimula la comunicación abierta, y esta comunicación, a su vez, genera directamente un clima grupal óptimo, caracterizado por el respeto ($M=4.85$), la

confianza ($M=4.69$) y la ausencia casi total de conflictos ($M=1.69$ en el ítem inverso).

Limitaciones y consecuencias para trabajos futuros

La principal limitación metodológica del estudio es su tamaño muestral. Dado que $N=13$ representa la población total (censo poblacional) del curso, se garantiza una alta validez interna para este grupo específico y en el contexto de esta implementación interdisciplinaria. Sin embargo, esto conlleva una limitación en la validez externa, impidiendo la extrapolación directa de estos resultados a poblaciones más amplias, otros contextos universitarios o a ambientes empresariales sin la debida cautela.

Como consecuencia para trabajos futuros, se recomienda:

- Replicar el estudio en cohortes posteriores y muestras más grandes de la carrera de Ingeniería Comercial para establecer la validez externa de estos patrones correlacionales.
- Extender la investigación a otros contextos organizacionales para contrastar si la comunicación mantiene su rol como principal predictor del clima grupal en entornos con diferentes culturas.

En resumen, el estudio concluye que las variables de liderazgo, comunicación y clima grupal están fuertemente interrelacionadas. El análisis establece formalmente a la comunicación efectiva (con un $r=0.88$, $p<0.001$) como el principal predictor dinámico y el motor fundamental para generar un clima grupal positivo y con alta seguridad psicológica en el contexto de equipos de trabajo universitario. Si bien un

liderazgo emergente y participativo es el cimiento ($r=0.83$), es la calidad de la interacción comunicativa la que materializa y sostiene el ambiente de confianza y respeto mutuo.


Referencias Bibliográficas

- Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Chiavenato, I. (2012). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (4.^a ed.). McGraw-Hill.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
- Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. En J. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 315-342). Prentice-Hall.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Luicio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.


- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2016). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (6.^a ed.). Cengage Learning.
- Northouse, P. G. (2019). *Liderazgo: Teoría y práctica* (7.^a ed.). SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson.
- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a “big five” in teamwork? *Small Group Research*, 36(5), 555–599.
- Tannenbaum, S. I., Beard, R. L., & Salas, E. (1996). Team building and its influence on team effectiveness. En M. A. West (Ed.), *The handbook of work group psychology* (pp. 369-387). Wiley.

Estudio de patrones temporales y predicción de la carga judicial utilizando herramientas de data science. (2015-2024).

Study of temporal patterns and prediction of the judicial workload using data science tools. (2015-2024).

Rodríguez Encina, Sergio¹ 

Galiano Duarte, Ricardo² 

Navarro Garay, Angela³ 

Autor de correspondencia: Sergio Rodríguez Encina, email: srodriguez@fcea-unc.edu.py

Como referenciar
este artículo

Rodríguez, S., Galiano, R. y Navarro, A. (2025). Estudio de patrones temporales y predicción de la carga judicial utilizando herramientas de data science. (2015-2024). Revista Científica Multidisciplinaria Tajy. 2025; 2(1): 14-25

Resumen

El presente estudio investiga la dinámica de los procesos judiciales por violencia en el Departamento de Concepción, Paraguay, durante el periodo 2015-2024. Los objetivos principales fueron: 1) identificar los factores que inciden en la duración de los expedientes judiciales; 2) analizar la influencia de la estacionalidad en el volumen mensual de ingresos de casos; y 3) evaluar la capacidad de modelos predictivos para anticipar la carga judicial futura. La metodología empleada fue cuantitativa, con un enfoque exploratorio-descriptivo y predictivo. Se utilizaron técnicas de estadística descriptiva y el modelo de regresión de Cox para analizar la duración de los casos, así como modelos de series temporales como ARIMA y Prophet para las proyecciones de carga, aplicados sobre un muestreo censal de los casos judiciales registrados. Los resultados evidenciaron que los factores como la ciudad de tramitación, el despacho judicial y el tipo de hecho punible, inciden significativamente en la duración de los procesos. Consecuentemente, se confirmó la presencia de una estacionalidad anual marcada en el ingreso mensual de casos, aunque esta no mostró un impacto directo y significativo en la duración de los expedientes una vez ingresados. Además, los modelos predictivos (ARIMA y Prophet) demostraron ser eficaces para proyectar la carga judicial futura, sugiriendo una estabilidad estructural con patrones estacionales recurrentes.

Palabras clave: carga judicial, estacionalidad, modelos predictivos

¹ Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Docente, srodriguez@fcea-unc.edu.py

² Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Docente, rgaliano96@gmail.com

³ Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Docente, anavarro@fcea-unc.edu.py



Abstract

The present study investigates the dynamics of judicial processes concerning violence in the Department of Concepción, Paraguay, during the 2015-2024 period. The main objectives were: 1) to identify the factors affecting the duration of judicial proceedings; 2) to analyze the influence of seasonality on the monthly volume of case intake; and 3) to evaluate the capacity of predictive models to anticipate future judicial caseload.

The methodology employed was quantitative, with an exploratory-descriptive and predictive approach. Descriptive statistics and the Cox regression model were used to analyze case duration, as well as time series models such as ARIMA and Prophet for caseload projections, applied to a census sample of the registered judicial cases.

The results showed that factors such as the city of processing, the specific court/office (despacho judicial), and the type of punishable act significantly influence the duration of the processes. Consequently, the presence of a marked annual seasonality in the monthly case intake was confirmed, although this did not show a direct and significant impact on the duration of the proceedings once they were filed. Furthermore, the predictive models (ARIMA and Prophet) proved effective in projecting future judicial caseload, suggesting structural stability with recurrent seasonal patterns.

Keywords: judicial workload, seasonality, predictive models.

Introducción

El proceso judicial es un conjunto estructurado de actos jurídicos dirigidos a la solución de un conflicto, desarrollado bajo la autoridad de un órgano jurisdiccional competente, y reglado por normas procesales específicas. Su objetivo es resolver litigios y garantizar el acceso efectivo a la justicia, respetando principios como el debido proceso, defensa en juicio y plazo razonable (Ward, 2000). En Paraguay, los procesos penales están regulados por el Código Procesal Penal (Ley N°1286, 1998) los casos de violencia familiar suelen iniciarse en juzgados de paz o fiscalías, para luego ser elevados a los juzgados penales de garantías.

Este estudio aborda la problemática de la duración de los procesos judiciales en casos de violencia en el Departamento de

Concepción, Paraguay, durante el periodo 2015-2024. La selección de este tema responde a la importancia crítica que reviste para la sociedad y el sistema judicial la resolución de conflictos de manera eficiente, oportuna y justa. La demora en estos procesos no solo genera impactos negativos para las víctimas y los acusados, sino que también afecta la confianza pública en la justicia y compromete la seguridad jurídica y la protección de los derechos fundamentales (Velasco Velasco, 2018).

La importancia estratégica de este estudio radica en su aporte al conocimiento científico sobre las dinámicas judiciales locales y en la provisión de herramientas analíticas que pueden contribuir a una gestión más eficiente, transparente y equitativa del sistema de justicia.

Objetivos General

Analizar los factores que inciden en la duración de los procesos judiciales en casos de violencia en el departamento de Concepción utilizando patrones temporales y predictivas en el periodo 2015-2024

Objetivos Específicos

Identificar los factores que afectan en la duración de los procesos judiciales en casos de violencia en el Departamento de Concepción entre 2015 y 2024.

Explicar la influencia de la estacionalidad en el volumen mensual de ingresos de casos judiciales en el Departamento de Concepción entre 2015 y 2024.

Predecir la cantidad de casos judiciales futuras relacionada con los casos de violencia, utilizando los patrones estacionales y de tipo de delito identificados.

Gestión de procesos judiciales

La Gestión de Procesos Judiciales es una disciplina sistemática y estratégica que concibe a la administración de justicia como un conjunto interconectado de procesos (desde el inicio de la causa hasta la ejecución de la sentencia) cuyo diseño, medición y mejora continua son esenciales para garantizar la calidad del servicio público (Ward, 2000).

Duración de Procesos: La duración de los procesos judiciales es una medida de la eficiencia y la justicia de un sistema legal, y su garantía, conocida como plazo razonable (Ward, 2000), está protegida por un marco legal y jurisprudencial robusto, tanto a nivel internacional como en la normativa interna de países como Paraguay

Plazo Razonable: El plazo razonable es el período de tiempo que un proceso judicial puede durar sin considerarse una dilación indebida. Su finalidad es proteger a los ciudadanos de los efectos negativos de una justicia tardía, lo que a menudo se conoce como la pena del proceso (Domenech, 2019) (Ferro, 2021)

En Paraguay, los procesos penales están regulados por el Código Procesal Penal (Ley N°1286, 1998) y, en casos de violencia familiar, suelen iniciarse en comisarias o fiscalías, para luego ser elevados a los juzgados penales de garantías. Este procedimiento puede incluir:

1. Etapa preliminar: denuncia, investigación, medidas cautelares.
2. Etapa intermedia: admisión de pruebas, calificación de hechos.
3. Etapa de juicio oral o resolución alternativa: sentencia o salida procesal.
4. Ejecución: cumplimiento de condena o medidas de protección.

La literatura internacional ha destacado la influencia de múltiples factores institucionales, administrativos y contextuales en la duración de los procesos judiciales. Investigaciones previas han utilizado modelos predictivos y de análisis de supervivencia para identificar estas variables en diversos contextos, Neyra Ascencios (2015), mencionan que los retrasos en los procedimientos legales impactan significativamente tanto en las finanzas corporativas como en los medios de vida individuales, indicaron que los métodos tradicionales para gestionar estos retrasos suelen basarse en evaluaciones subjetivas de lo que constituye una razonable duración del proceso, por otro lado, Navarro (2022), examinó el estándar

convencional del plazo razonable, poniendo el foco en aquellos casos en que la delicada situación jurídica del justiciable exige una respuesta oportuna de parte del sistema judicial. Vercosa et al., (2024) propone un método para predecir la duración total de los casos legales mediante la integración de técnicas de aprendizaje automático y minería de proceso, uso los movimientos procesales, que representan el flujo de trabajo de los casos legales para refinar las predicciones realizadas por los modelos de regresión de aprendizaje automático empleados, la información sobre los factores clave que contribuyeron a los retrasos en los casos legales fueron importantes ya que permitió la identificación de cuellos de botella y patrones dentro de agrupaciones eficientes y problemáticas.

Sin embargo, en el ámbito paraguayo, se ha identificado una ausencia de estudios específicos lo que justifica la necesidad de un análisis empírico y localizado que contribuya a llenar esta brecha del conocimiento.

Factores que Inciden en la Duración de los Procesos Judiciales: Los factores que inciden en la duración de los procesos judiciales son aquellos elementos de diversa índole (normativos, organizacionales, personales, sociopolíticos y contextuales) que influyen positiva o negativamente en el tiempo que transcurre desde la iniciación hasta la conclusión de los procedimientos judiciales. (Roman, 2024) ; (Lienhard & Kettiger, 2011); (Andresen & Malleson, 2013).

Entre los principales factores identificados en la literatura científica se encuentran:

Factores Internos: Son aquellos que dependen del funcionamiento y organización del sistema judicial y de sus actores directos.

a) Carga judicial: se refiere al número total de casos o expedientes que ingresan, permanecen o se encuentran en trámite en un órgano judicial, en un período determinado, ponderados según su complejidad y la capacidad operativa del sistema de justicia. Es un indicador clave para medir la eficiencia, productividad y capacidad de respuesta de los tribunales y jueces. (Lienhard & Kettiger, 2011)

Componentes de la carga judicial:

1. Volumen de casos: cantidad total de expedientes ingresados.

2. Complejidad: nivel de dificultad técnica o jurídica que cada caso representa.

3. Tiempo estimado: duración promedio que requiere cada tipo de caso.

4. Capacidad instalada: cantidad de jueces, funcionarios y recursos tecnológicos disponibles.

b) La localización y la jurisdicción del proceso.

c) La tipología o naturaleza del proceso judicial (laboral, civil, penal, etc.).

d) El número de partes y la complejidad del caso.

e) La gestión de los despachos judiciales y los recursos disponibles.

f) Conducta procesal de las partes y de los operadores jurídicos.

Factores externos: como la carga procesal general, contextos sociales y avances tecnológicos. (Roman, 2024)

Criminología Cuantitativa: La criminología cuantitativa es una rama de la criminología empírica que se basa en el uso de métodos estadísticos y computacionales para analizar el delito, el comportamiento delictivo y la respuesta institucional ante estos fenómenos (Ghanghash, 2022). Utiliza datos numéricos, registros administrativos, encuestas y algoritmos para estudiar patrones delictivos, eficacia del sistema penal y evaluación de políticas públicas (Manikantha, 2023). El análisis cuantitativo permite observar no sólo cuántos delitos se cometen, sino cuánto tarda el sistema judicial en responder y resolverlos, aportando insumos valiosos para la toma de decisiones (Ghanghash, 2022)

Estacionalidad en Casos Judiciales: La estacionalidad se refiere a la presencia de variaciones cíclicas y predecibles en la presentación o resolución de casos ante los tribunales a lo largo del año. Estos ciclos pueden obedecer a factores administrativos (cierres de fiscalías o vacaciones judiciales), culturales (festividades) o incluso climáticos. (Towers et al., 2018)

Modelización de Casos Judiciales: la modelización de casos judiciales se refiere, dentro de la investigación jurídica, a la creación de abstracciones o modelos matemáticos, lógicos o computacionales que representan el comportamiento, desarrollo y resolución de casos legales concretos. Esta técnica permite simular, estudiar y predecir el resultado de procesos judiciales mediante esquemas

simplificados y estructurados que consideran variables relevantes del caso (hechos, contexto, normas aplicables, decisiones pasadas, etc.), haciéndolo más operativo y accesible para el análisis, la explicación y la toma de decisiones. Makridakis et al. (2020)

Uno de los propósitos centrales de la modelización es facilitar el análisis sistémico y la comprensión profunda de cómo se toman las decisiones judiciales y qué factores influyen en ellas, pudiéndose utilizar métodos como la inteligencia artificial, el análisis de big data y algoritmos de aprendizaje automático para predecir resultados o identificar patrones en fallos judiciales, como se observa en el caso de sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea o desarrollos de modelos en distintos países con IA aplicada al derecho. (Guanoluisa Almache et al., 2023) (Box et al., 2015)

Materiales y Métodos

La investigación adopta un enfoque cuantitativo y se basa en métodos estadísticos multivariantes, con alcance temporal de tipo explicativa-predictiva, con diseño no experimental y transversal. La fuente principal de información es el DataSet de casos judiciales relacionado con hechos de violencia proporcionado por el Poder Judicial, que incluye 2.022 registros con detalles sobre el tipo de delito, despacho, fecha de ingreso, fecha de resolución, estado procesal del expediente, ciudad y sexo del acusado de los casos de violencia en el Departamento de Concepción en el periodo 2015 al 2024.

Se aplicaron diversas técnicas estadísticas y de modelado, incluyendo el

modelo de riesgos proporcionales de Cox para el análisis de supervivencia y los modelos de series temporales ARIMA y Prophet para la identificación de patrones y la proyección de la carga judicial mensual que se detalla a continuación:

Librerías y Herramientas

Análisis de datos:

a) Pandas: Se utilizó para la carga y manipulación de datos en DataFrames.

b) Numpy: Se utilizó para el manejo de estructuras de datos numéricas y operaciones matemáticas.

Visualización:

a) Matplotlib.pyplot: Para la creación de gráficos y visualización de datos

b) Seaborn: Para la creación de gráficos estadísticos.

Estadística:

a) Scipy.stats : Se importaron las funciones Kruskal y Mannwhitneyu, utilizadas para pruebas estadísticas no paramétricas

b) Statsmodels.api: Se usaron para modelos estadísticos: Lifelines: Una librería para el análisis de supervivencia. Se instaló y se importó KaplanMeierFitter para este fin.

Series temporales y modelos predictivos:

a) Statsmodels.tsa.seasonal: Para la descomposición estacional de series de tiempo, importando la función STL:

b) Statsmodels.tsa.arima.model : Para la implementación de modelos ARIMA utilizados en el análisis y predicción de series de tiempo.

c) Prophet: Librería para la predicción de series de tiempo.

Hipótesis:

H.1: La duración de los procesos judiciales en casos de violencia varía significativamente según factores territoriales (ciudad), institucionales (despacho judicial), de tipificación penal (tipo de hecho punible) y el sexo del acusado.

H.2: La estacionalidad influye en la cantidad de casos judiciales de violencia que ingresan mensualmente al sistema judicial en el departamento de Concepción.

H.3: Los modelos (ARIMA y Prophet) pueden predecir la cantidad de casos que pueden ocurrir en el departamento de Concepción

Resultados

Se analizaron 2.022 expedientes judiciales por violencia en el Departamento de Concepción (2015–2024). La ciudad de Concepción concentró el 77.6 % de los casos, seguida por Horqueta (10.4 %), Yby Yau–Azotey (9.6 %) y Vallemí (2.2 %). La duración promedio de los procesos fue de 477 días (DE=409), con una amplia dispersión que varía desde resoluciones inmediatas hasta casos que se extendieron por más de seis años.

Tabla N°1: Pruebas de estadísticas no paramétricas, comparación de duración de Procesos por factores categóricos

Prueba Estadística	Estadístico	p-valor	Signif
Kruskal-Wallis (Ciudad)	41.18	0.0001	Si
Kruskal-Wallis (Despacho Judicial)	90.57	0.0001	Si
Kruskal-Wallis (Tipo	22.95	0.0001	Si

Hecho Punible)			
Mann-Whitney U (Sexo)	110662.50	0.0266	Si

Tabla N°2: Modelo de Regresión Lineal Múltiple para la Duración de Procesos Judiciales (Factores Significativos)

Variables	Coef (β)	Error estándar	p-valor	IC 95%
const	351.541	53.087	0.0000	[247.429, 455.654]
Sexo_Masculino	95.921	42.032	0.0226	[13.490, 178.351]
D.J - Juzgado De Ejecución Penal del Segundo Turno Sria. N° 3	117.415	36.926	0.0015	[44.997, 189.832]
D.J - Tribunal De Sentencia Colegiado	299.305	120.539	0.0131	[62.909, 535.700]
Tipo Hecho Punible - Otros	313.661	93.185	0.0008	[130.910, 496.412]

El modelo explicó un 2.6 % de la variabilidad ($p=0.003$).

Análisis de Supervivencia: Curva de Kaplan-Meier:

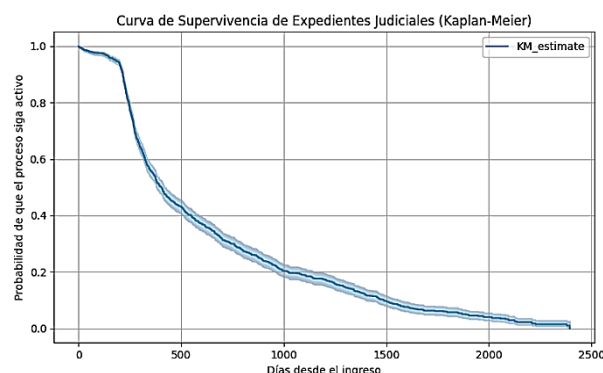


Figura N°1: Curva de Probabilidad de Permanencia en el Sistema Judicial

El análisis Kaplan–Meier mostró que el 50 % de los casos se resuelven antes de 500 días

Tabla N°3: Análisis de Factores Asociados a la Finalización de Procesos Judiciales (Modelo de Cox)

Variables	Hazard Ratio (HR)	IC 95%	P-Valor
Ciudad - Vallemi	7.668	[2.710, 21.696]	0.0001
Ciudad - Yby Yau y Azotey	7.393	[2.598, 21.042]	0.0002
Tipo Hecho Punible - Otros	0.421	[0.235, 0.755]	0.0037
D.J – Juzgado Penal de Garantías N° 4 Sria N° 7	2.200	[1.687, 2.869]	0.0001
D.J – Juzgado Penal de Garantías N° 2 Sria N° 4	2.127	[1.620, 2.793]	0.0001
D. J Juzgado Penal de Garantías N° 3 Sria N° 5	1.830	[1.356, 2.470]	0.0001

Estacionalidad

La serie mensual presentó estacionalidad anual marcada (± 5 casos respecto al promedio).

17 casos promedio

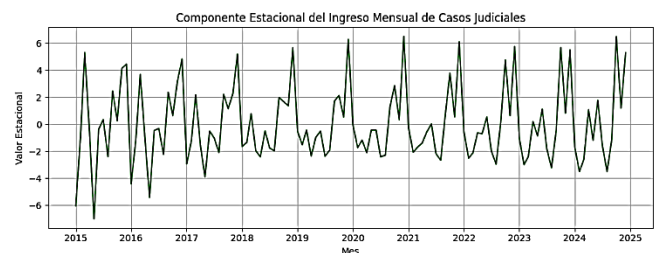


Figura N°2: Patrón Estacional del Ingreso de Casos Judiciales (Análisis STL)

Predicciones

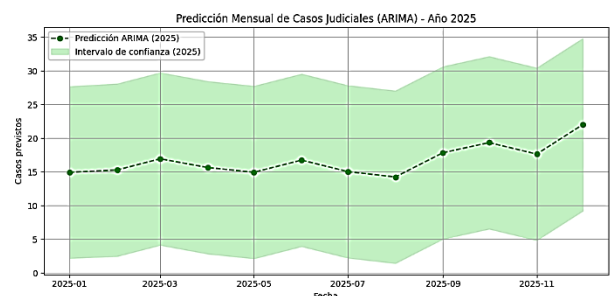


Figura N°3: Predicción Mensual de Casos Judiciales (Modelo ARIMA) - Año 2025

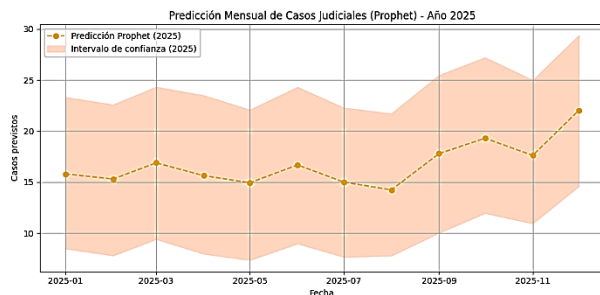


Figura N°4: Predicción Mensual de Casos Judiciales (Modelo Prophet) - Año 2025

Los modelos ARIMA y Prophet proyectaron estabilidad en el rango de 15–22 casos mensuales durante el año siguiente, sin tendencias crecientes.

Discusión

El análisis inicial de la duración de los procesos judiciales reveló una media de 477 días, acompañada de una considerable dispersión, lo que sugiere que la temporalidad de estos casos es un fenómeno complejo influenciado por múltiples factores.

Verificación de la Hipótesis (H1)

El Modelo de Riesgos Proporcionales de Cox fue empleado para evaluar la influencia de características sociodemográficas, del tipo de hecho punible y del despacho judicial en el tiempo de finalización de los expedientes. Los resultados de este modelo multivariado ofrecen soporte para la verificación de H1, identificando factores específicos dentro de estas categorías que impactan significativamente en la tasa de finalización.

En el análisis de los factores territoriales (Ciudad), contrario a la expectativa de que

la ciudad de referencia (Concepción) presentara los tiempos de resolución más prolongados, se encontró que otras localidades mostraron un riesgo de finalización marcadamente diferente. Específicamente, las ciudades de Vallemi ($HR \approx 7.67$, IC 95% [2.710, 21.696], $p < 0.0005$) y Yby Yau y Azotey ($HR \approx 7.39$, IC 95% [2.598, 21.042], $p < 0.0005$) se asociaron con un riesgo de finalización significativamente mayor en comparación con la ciudad de referencia. Esto implica que los procesos tramitados en estas ciudades tienden a concluir a una velocidad considerablemente superior.

En cuanto a los despachos judiciales, varios se destacaron por presentar un riesgo de finalización significativamente distinto al del despacho de referencia. Por ejemplo, el Juzgado de Ejecución Penal del Primer Turno Sria. N° 2 se asoció con un riesgo de finalización un 80% mayor ($HR \approx 1.80$, IC 95% [1.422, 2.286], $p < 0.0005$), sugiriendo una notable celeridad en la resolución de casos en esta unidad. Otros despachos que resultaron estadísticamente significativos también exhibieron Hazard Ratios superiores a 1, lo que indica una tendencia hacia una mayor rapidez en la finalización de procesos en comparación con la categoría base. Estos hallazgos son consistentes con la literatura previa, como la de (García Ramírez, 2022) quien identificó factores similares en Colombia.

Respecto al tipo de Hecho Punible, los casos clasificados en la categoría "Otros delitos" manifestaron un riesgo de finalización un 57% menor ($HR \approx 0.42$, IC 95% [0.235, 0.755], $p = 0.0037$) en relación con el tipo de hecho punible de referencia. Este hallazgo implica una duración considerablemente mayor para estos casos,

validando la noción de que la complejidad o naturaleza particular de ciertos delitos puede prolongar los procesos judiciales. Este resultado es similar a las observaciones de (Neyra Ascencios, 2015); y; (Vercosa et al., 2024) quienes determinaron que, dependiendo de la naturaleza del hecho, el proceso puede prolongarse hasta 3.1 veces más.

La Variable Sociodemográfica representada por el Sexo Masculino (HR \approx 0.79, IC 95% [0.615, 1.009], $p = 0.0584$) no alcanzó el umbral de significancia estadística convencional ($p < 0.05$) en el modelo de Cox. Con base en este análisis particular, no se encontró evidencia estadísticamente significativa que respalde una influencia del sexo en el tiempo de resolución. Este resultado refuta la parte de H1 que sugería una influencia estadísticamente significativa de esta característica en el tiempo de resolución.

Verificación de la Hipótesis 2 (H2):

La estacionalidad influye en la cantidad de casos que ingresan mensualmente al sistema judicial.

Se verifica H2. El análisis de descomposición STL de la serie temporal (2015-2024) confirmó la existencia de un patrón estacional anual consistente con picos y valles recurrentes.

A pesar de que la estacionalidad afecta directamente el número de casos ingresados, el modelo de Cox no mostró una correlación directa y significativa entre estas fluctuaciones mensuales y la duración de los procesos. Esto sugiere que el sistema judicial de Concepción absorbe las variaciones estacionales en la entrada sin que estas se traduzcan directamente en una estacionalidad en la duración de los expedientes. Esto contrasta con la idea de una respuesta inmediata a la urgencia o volumen de casos, como podría inferirse de

las discusiones sobre el plazo razonable de (Navarro, 2022).

Verificación de la Hipótesis 3 (H3):

Los modelos (ARIMA y Prophet) pueden predecir la cantidad de casos que pueden ocurrir en el departamento de Concepción.

Se comprueba H3. Ambos modelos generaron proyecciones coherentes que indican que el número de casos mensuales se mantendrá relativamente estable en el horizonte de un año, replicando el comportamiento estacional observado. La coincidencia en las tendencias de ambos métodos aumenta la confiabilidad de las previsiones.

Estos hallazgos son consistentes con la creciente literatura que aplica técnicas avanzadas de modelado para predecir dinámicas judiciales, como los trabajos de Neyra Ascencios (2015); y; Vercosa et al., (2024)

Tendencias Generales, Diferencias con Antecedentes y Limitaciones

Se encontró una diferencia clave en la relación entre estacionalidad y duración. A pesar de que el análisis de descomposición STL confirmó que la estacionalidad influye en el volumen de casos que ingresan mensualmente, replicando hallazgos en la literatura como los de Rubira de Santacruz et al., (2023), el modelo de Cox no encontró un impacto directo y estadísticamente significativo de esta estacionalidad de entrada en la duración de los procesos en este estudio. Esto sugiere que el sistema judicial de Concepción podría estar absorbiendo las variaciones estacionales en la entrada sin que estas se traduzcan directamente en una estacionalidad en la duración de los expedientes individuales, lo que contrasta con la idea de una respuesta inmediata a la urgencia o volumen de casos que podría inferirse de discusiones sobre el plazo razonable de (Navarro, 2022).

Los principales hallazgos del modelo de Cox muestran que:

La ubicación geográfica es un factor significativo, pero no necesariamente en la forma esperada. Contrario a sugerir que Concepción es la más lenta, ciudades como Vallemi ($HR \approx 7.67$) y Yby Yau y Azotey ($HR \approx 7.39$) mostraron una velocidad de finalización significativamente mayor que la ciudad de referencia (Concepción). La Ciudad de Horqueta, previamente mencionada, no resultó estadísticamente significativa en el modelo final.

Ciertos despachos judiciales están asociados a una mayor agilidad. Varios despachos resultaron significativos, incluyendo el Juzgado de Ejecución Penal del Primer Turno Sria. N° 2 ($HR \approx 1.80$), que se asoció con un riesgo de finalización un 80% mayor que el despacho de referencia, sugiriendo una notable celeridad en estas unidades.

En cuanto al tipo de hecho punible, los casos clasificados como "Otros delitos" ($HR \approx 0.42$) presentaron un riesgo de finalización 57% menor que el tipo de hecho punible de referencia, lo que implica una duración considerablemente mayor, validando que la complejidad o naturaleza particular de ciertos casos puede prolongar los procesos.

Estos hallazgos sobre la influencia de factores institucionales (despachos) y del tipo de delito son consistentes con estudios previos (García Ramírez, 2022). La variable sociodemográfica Sexo Masculino ($HR \approx 0.79$, $p = 0.0584$) no alcanzó significancia estadística convencional en el modelo de Cox.

En cuanto a la Predicción de Carga Judicial, los modelos Prophet y ARIMA permitieron proyectar la carga mensual de casos para 2025. Ambos modelos generaron proyecciones coherentes que replican el comportamiento estacional observado, indicando que el número de casos mensuales se mantendrá relativamente estable en el horizonte de un año. Estos hallazgos son consistentes con la literatura que aplica técnicas avanzadas de modelado para predecir dinámicas judiciales (Neyra Ascencios, 2015); y; (Vercosa et al., 2024). La precisión de las predicciones podría mejorar con la inclusión de variables contextuales adicionales.

Limitaciones:

El modelo de Cox presentado tiene limitaciones. No pudo integrar características más complejas de los casos (ej. número de audiencias, complejidad procesal no capturada en el tipo de delito) o datos sobre la disponibilidad de recursos en cada despacho/ciudad, elementos que trabajos previos sugieren que podrían mejorar la capacidad predictiva (Neyra Ascencios, 2015); y; (Vercosa et al., 2024). La ausencia de datos específicos sobre la carga judicial y la distribución de recursos en diferentes ciudades/despachos también limita la comprensión directa de cómo estas variables estructurales específicas influyen en la eficiencia operativa observada.

Conclusiones

Esta investigación analizó la duración de los procesos judiciales en casos de violencia en el Departamento de Concepción entre 2015 y 2024. Para ello, se emplearon herramientas estadísticas avanzadas, como modelos de supervivencia y predicción temporal, que permitieron

identificar los factores clave que influyen en la duración de los casos y prever la carga judicial futura.

Se confirma que la gestión judicial y la complejidad del caso son factores clave para la determinación de la duración de los procesos.

Se valida el uso de modelos de supervivencia y predicción temporal. El enfoque estadístico fue adecuado, aunque se recomienda incluir más variables contextuales. Los resultados pueden guiar la asignación de recursos y mejorar la planificación judicial en Concepción.

Referencias

- Andresen, M. A., & Malleson, N. (2013). La estacionalidad de la delincuencia y sus variaciones en el espacio. *Applied Geography*, 43, 25-35. <https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2013.06.007>
- Box, G. E. P., Jenkins, G. M., Reinsel, G. C., & Ljung, G. M. (2015). *Análisis de Series Temporales: Pronóstico y Control*. Wiley.
- Domenech, J. J. (2019). El estándar internacional para cumplir la protección de datos. <https://www.worldcomplianceassociation.com/1660/articulo-el-estandar-internacional-para-cumplir-la-proteccion-de-datos.html>
- Ferro, J. (s. f.). EL PLAZO RAZONABLE EN EL PROCESO PENAL. 2021.
- García Ramírez, V. (2022). *Predictores en la duración de los procesos judiciales en Colombia*. <https://hdl.handle.net/1992/55760>
- Ghanghash, S. (2022). Criminología cuantitativa: El tema y las diferencias con otras ramas. *Revista internacional de gestión jurídica y humanidades*, 1884.
- Guanoluisa Almache, F., Bosquez Remache, D., Esparza Pijal, S., & Benavides Salazar, C. (2023). *Consejos sobre métodos de investigación y técnicas de recopilación de datos utilizados en la investigación jurídica*. <https://brapci.inf.br/v/253215>
- Ley N°1286. (1998). 20140408132958. <https://www.bacn.gov.py/archivos/203/20140408132958.pdf>
- Lienhard, A., & Kettiger, D. (2011). *Investigación sobre la gestión de los tribunales: Cuestiones metodológicas* (SSRN Scholarly Paper No. 1763217). Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=1763217>
- Makridakis, S., Hyndman, R. J., & Petropoulos, F. (2020). Predicciones en entornos sociales: El estado del arte. *International Journal of Forecasting*, 36(1), 15-28. <https://doi.org/10.1016/j.ijforecast.2019.05.011>
- Manikantha, P. (2023, septiembre 5). *CRIMINOLOGÍA CUANTITATIVA: EL TEMA Y LAS DIFERENCIAS CON OTROS TIPOS DE DELITOS*. <https://legalvidhiya.com/quantitative-criminology-the-subject-and-the->

[differences-from-other-types-of-crime/](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0205151)

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0205151>

- Navarro, D. S. (2022). El plazo razonable de los procesos judiciales y el deber de debida diligencia. *Revista Científica de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas*, 1(2), 1-18. <https://doi.org/10.30972/rcd.126239>
- Neyra Ascencios, A. J. (2015). *Ingreso y producción de expedientes judiciales, y su relación con la carga procesal en el distrito judicial de Junín (2004 – 2012)* [UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4228>
- Roman, O. P. (2024). *Criterios para identificar la afectación al derecho al plazo razonable en la persecución penal a partir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional emitida durante los años 2018 al 2022*.
- Rubira de Santacruz, E. N., Núñez Giménez, C. B., & Fernandes Sena, R. (s. f.). *Efecto del endurecimiento de las penas en los hechos punibles de violencia familiar desde la modificación de la Ley 5378/15*. Recuperado 10 de agosto de 2025, de https://revistascientificas.upacifico.edu.py/index.php/PublicacionesUP_Sociales/article/view/395
- Towers, S., Chen, S., Malik, A., & Ebert, D. (2018). Factors influencing temporal patterns in crime in a large American city: A predictive analytics perspective. *PLOS ONE*, 13(10), e0205151.
- Velasco Velasco, S. L. (2018). *La duración del proceso en los delitos de violencia física contra la mujer dentro del núcleo familiar afecta el principio de igualdad y no discriminación*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6454/1/T2764-MDC-Velasco-La%20duracion.pdf>
- Vercosa, L., Silva, V., Cruz, J., Bastos-Filho, C., & Bezerra, B. L. D. (2024). Investigación de la duración del proceso de demanda mediante aprendizaje automático y proceso de minería. *Discover Analytics*, 2(1), 9. <https://doi.org/10.1007/s44257-024-00015-0>
- Ward, O. W. (2000). *Teoría general del proceso: Temas introductorios para auxiliares judiciales (1a. ed.)*. Poder Judicial, Escuela Judicial.

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

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

Pereira Fernández, Leticia Montserrat ¹ 

Ramos Báez, Elian de Jesús ² 

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

Como referenciar este artículo

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

Resumen

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

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

Abstract

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

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

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



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

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

Introducción

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

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

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

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

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

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

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

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

educativas y empresas locales.

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

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

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

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

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

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

Habilidades blandas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

enfrentarse a estos cambios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gestión del tiempo y organización.

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

Ética profesional e integridad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Objetivo

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

Materiales y Métodos

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

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

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

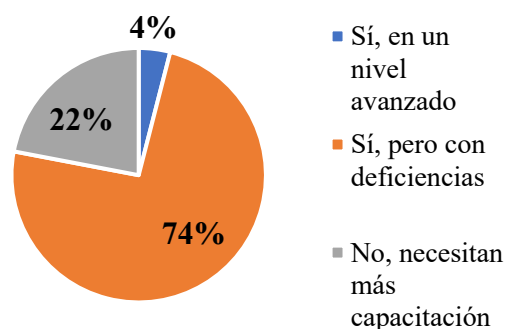
La técnica empleada fue la encuesta, aplicada de forma virtual mediante Google Forms, con un cuestionario estructurado basado en dos dimensiones: habilidades técnicas y habilidades blandas requeridas para la inserción laboral. El instrumento fue validado por juicio de expertos, prueba piloto y presentó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

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

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

Resultados

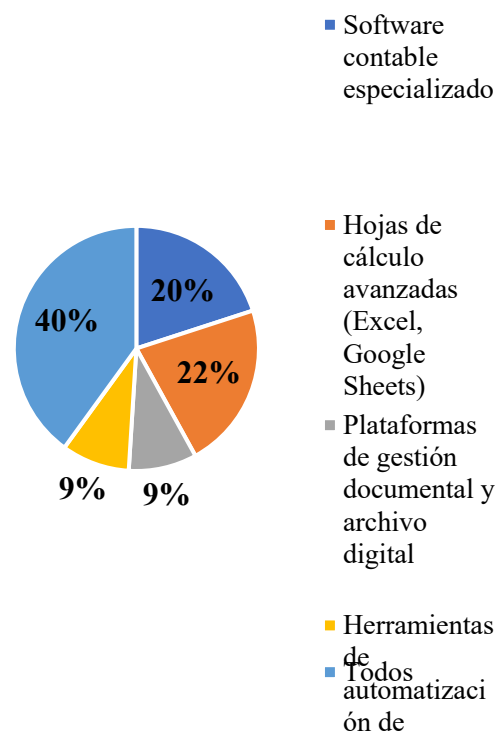
Figura N° 1. Conocimiento de normativas contables y tributarias vigentes.



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

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

Figura N°2. Manejo de herramientas digitales.

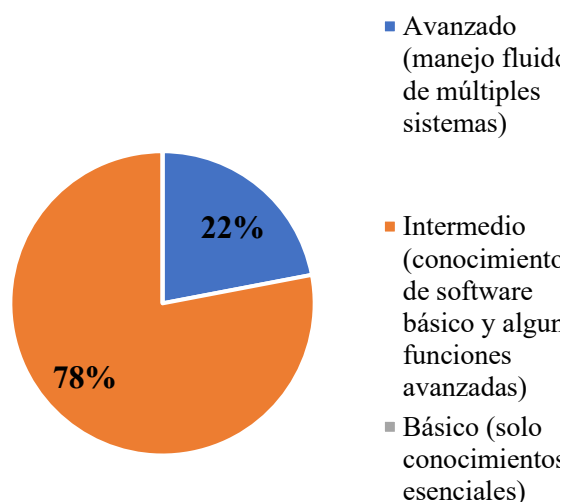


El 40% de los encuestados considera que el contador junior debe manejar todas las herramientas digitales listadas, lo que sugiere un perfil profesional integral con dominio técnico multidisciplinario. Las herramientas más destacadas individualmente son las hojas de cálculo avanzadas (22%) y el software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

Los resultados reflejan la creciente necesidad de alfabetización digital integral en

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

Figura N° 3. Manejo de software contable.



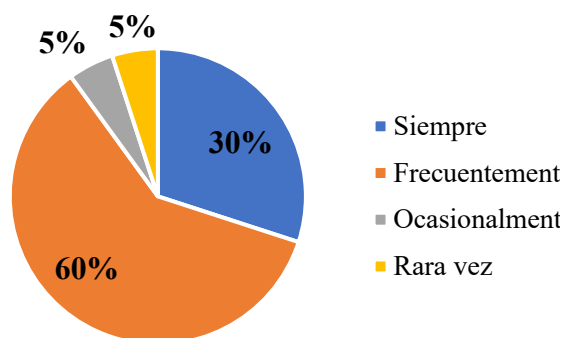
La mayoría de los encuestados (78 %) espera que el contador junior posea un nivel intermedio de dominio de software contable, lo que indica que, además de manejar operaciones básicas, el profesional debe estar capacitado para utilizar funciones avanzadas. Solo un 22 % espera un manejo avanzado y ninguno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

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

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

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

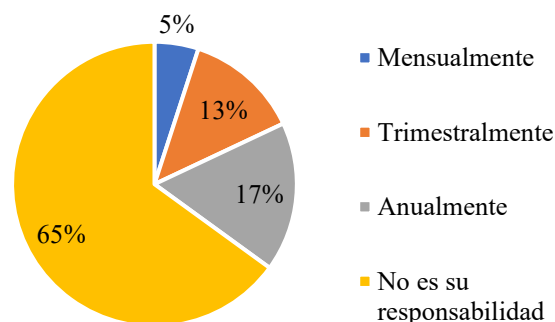
Figura N° 4. Capacidad de registro y procesamiento de transacciones.



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

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

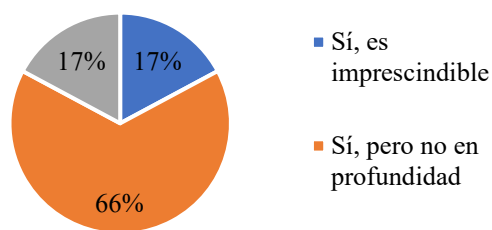
Figura N° 5. Elaboración y análisis de estados financieros.



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

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

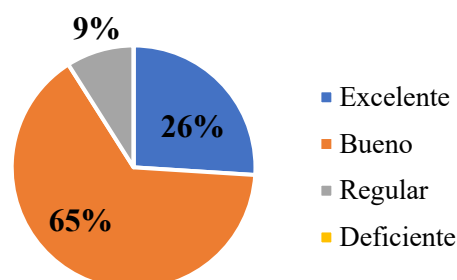
Figura N° 6. Conocimiento en auditoría básica.



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

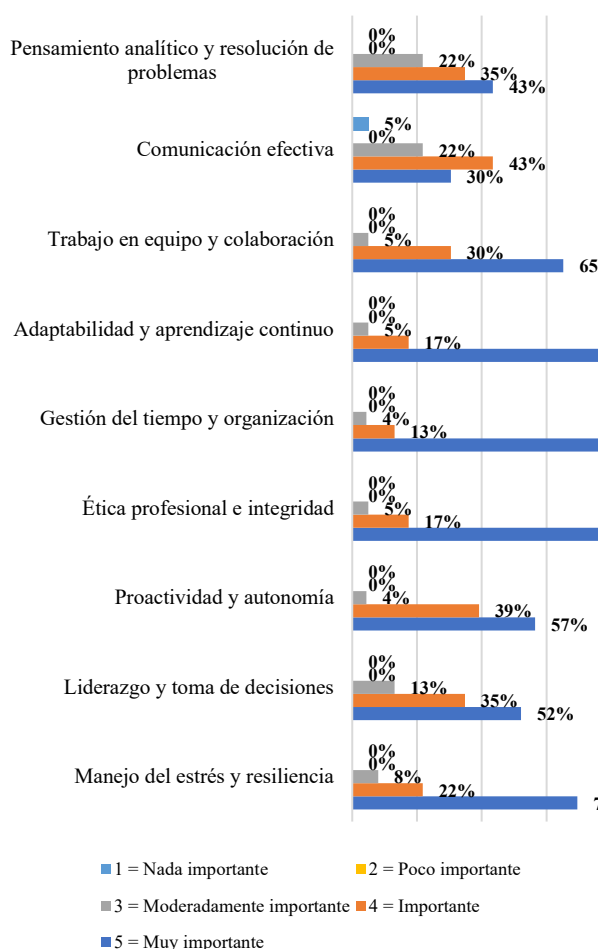
La auditoría básica es un conocimiento complementario, pero no prioritario, para quienes inician su ejercicio profesional como contadores. Esta percepción es coherente con lo señalado por Uribe y Mendoza (2022), quienes sostienen que el rol inicial del contador se centra en tareas de procesamiento y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

Figura N° 7. Organización en la gestión contable.



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

Figura N° 8. Habilidades blandas requeridas.



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

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

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

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

Discusión

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

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

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

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

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

Conclusiones

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

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

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

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

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

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

Referencias Bibliográficas

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

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

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


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

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

Percepción de los universitarios de último año sobre el teletrabajo como modalidad laboral emergente. Año 2025

Perception of Final-Year University Students Regarding Teleworking as an Emerging Work Modality. Year 2025

Méndez Argüello, Jessyca Liliana ¹ 

Pereira Fernández, Claudia Isabel ² 

Kolher Salinas, Lizze Carolina ³ 

Blanco Silva, Sandra Gabriela ⁴ 

Argüello Ojeda, Ángeles María Gabriela ⁵ 

Autor de correspondencia: Claudia Isabel Pereira Fernández. Email:
claupereira8504@gmail.com

**Como referenciar
este artículo**

Méndez, J., Pereira, C., Kolher, L., Blanco, S., Argüello, A. (2025). *Percepción de los universitarios de último año sobre el teletrabajo como modalidad laboral emergente. Año 2025*. Revista Científica Multidisciplinaria Tajy. 2025; 2(1): 47-58

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo general describir la percepción de los universitarios del último año de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Concepción sobre el teletrabajo como modelo laboral emergente, año 2025. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, la población conformada por 107 estudiantes y una muestra de 87 participantes. Los datos se recogieron mediante un cuestionario estructurado. Los resultados revelaron que los estudiantes poseen un conocimiento general, pero, parcial sobre el teletrabajo, obtenido principalmente a través de fuentes informales. La mayoría desconoce la regulación legal paraguaya al respecto. Consideran que el teletrabajo ofrece mejor equilibrio vida-trabajo, aunque reconocen desafíos en comunicación y autodisciplina.

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

² Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, claupereira8504@gmail.com

³ Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, carolkolher@hotmail.com

⁴ Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, gaba_85_20@hotmail.com

⁵ Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, amga75@hotmail.com



Palabras clave: percepción, teletrabajo, emergente, autodisciplina.

Abstract

The present study aimed to describe the perception of final-year university students from the Faculty of Economic and Administrative Sciences at the National University of Concepción regarding teleworking as an emerging work model in 2025. The study had a quantitative approach, a descriptive level, and a population comprised of 107 students and a sample of 87 participants. Data were collected using a structured questionnaire. The results revealed that students have general knowledge about teleworking, obtained primarily through informal sources. Most are unaware of the Paraguayan legal regulations on the matter. They believe that teleworking offers a better work-life balance, although they acknowledge challenges in communication and self-discipline.

Keywords: Perception, teleworking, emerging, self-discipline.

Introducción

El teletrabajo fue propuesto en 1973 por Jack Nilles en Estados Unidos como una alternativa para reducir el consumo de combustible durante una crisis de abastecimiento. En sus inicios, estaba dirigido principalmente a altos ejecutivos, ya que el uso de computadoras e internet aún no era generalizado. Aunque no es un concepto reciente, ha cobrado una relevancia creciente debido a diversos eventos que han impulsado su adopción (Gallusser, 2005).

El teletrabajo, como modalidad emergente en la era digital, se enmarca dentro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N.º 8, el cual promueve el trabajo decente y el crecimiento económico. Esta forma de

organización laboral permite avanzar hacia entornos más inclusivos, flexibles y sostenibles, siempre que se garantice la protección de los derechos laborales, la igualdad de oportunidades y condiciones dignas de empleo. Según la Organización de las Naciones Unidas (2023), el trabajo decente implica no solo tener un empleo, sino que este sea productivo, con remuneración justa y condiciones que respeten la dignidad humana.

En la actualidad, el teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral emergente en numerosos países, especialmente a raíz de la pandemia del COVID-19. Durante este periodo, diversas instituciones públicas y privadas adoptaron el trabajo remoto como una solución inmediata para mantener la continuidad de sus operaciones, incluso en contextos donde no

existían normativas legales específicas. A pesar de la ausencia inicial de una legislación formal, muchas organizaciones implementaron acuerdos institucionales, reglamentaciones internas y condiciones particulares que permitieron adaptar esta modalidad a sus necesidades. Uno de los aspectos más positivos fue que, gracias al teletrabajo, muchas actividades laborales pudieron continuar sin interrupciones significativas.

El teletrabajo se origina de la combinación de dos componentes: en primer lugar, el trabajo se realiza en una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado y, en segundo lugar, se requiere el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), tales como una computadora o un teléfono (Organización Internacional del Trabajo-OIT, 2021).

Las medidas de confinamiento derivadas de la pandemia de COVID-19 impulsaron la necesidad de adaptar rápidamente la organización del proceso de producción y trabajo, lo que resultó en un incremento notable del trabajo realizado de forma remota. Sin duda, el teletrabajo permitió a muchas empresas continuar con sus operaciones y a numerosos trabajadores mantener su vínculo laboral.

No obstante, si bien en muchos países el teletrabajo ha perdurado como una

alternativa válida y eficiente, en Paraguay y en particular en la ciudad de Concepción su implementación aún es escasa. Existen pocos antecedentes documentados sobre el uso sistemático de esta modalidad, especialmente en el ámbito laboral local. Este contexto plantea interrogantes sobre el nivel de conocimiento y familiaridad de los futuros profesionales con esta forma de trabajo, así como sobre sus percepciones respecto a sus beneficios y limitaciones en comparación con el trabajo presencial.

Dado este escenario, surge la necesidad de indagar cómo los estudiantes universitarios del último año perciben el teletrabajo como modalidad laboral emergente. El estudio se enfoca en conocer tanto el grado de familiarización de los jóvenes con esta forma de empleo como sus valoraciones sobre las ventajas y desventajas que implica, con el fin de identificar si estarían dispuestos a adoptarla como una opción viable en su futura inserción laboral.

A partir del contexto descrito, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la percepción de los estudiantes universitarios de último año sobre el teletrabajo como modalidad laboral emergente? En este sentido, el presente estudio tiene como objetivo general describir la percepción de los estudiantes de último año de una carrera universitaria sobre el teletrabajo como

modalidad laboral emergente, para lo cual estudian dos dimensiones, la primera, buscando identificar el nivel de conocimiento y familiaridad de los estudiantes de último año con el teletrabajo y la segunda, para exponer las percepciones de los estudiantes sobre las ventajas y desventajas del teletrabajo en relación con el trabajo presencial.

Este enfoque permitirá comprender el conocimiento, aceptación y disposición de los futuros profesionales hacia una forma de trabajo que, aunque aún incipiente en el contexto local, podría representar una alternativa significativa en el mercado laboral actual.

La pertinencia de la investigación se enmarca en la necesidad de explorar cómo esta modalidad es percibida por quienes están próximos a ingresar al mercado laboral. Además, se observa un cambio importante en la percepción del trabajo, especialmente entre las nuevas generaciones, que valoran cada vez más la flexibilidad, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y el uso de tecnologías digitales. En este sentido, describir la percepción de los estudiantes universitarios de último año permitirá no solo identificar su nivel de conocimiento y disposición hacia el teletrabajo, sino también generar insumos valiosos para futuras políticas institucionales o educativas que preparan a los jóvenes

profesionales ante las nuevas formas de empleo en la era digital.

Haciendo la revisión de la literatura, se encuentra un antecedente nacional titulado “Teletrabajo en Paraguay: estado actual y perspectivas futuras” donde se menciona que la pandemia de COVID-19 representó el mayor experimento de teletrabajo a nivel mundial, también en Paraguay; antes de la pandemia, la modalidad de prestación de servicios laborales a distancia, total o parcial, mediante el uso de TICs, sin requerir la presencia física del trabajador en un lugar específico, era escasamente utilizado, y a partir del año 2020 ha cobrado fuerza gracias a los avances tecnológicos y a la necesidad de productividad por objetivos más que por tiempo. Chaves (2021) analizó el estado actual del teletrabajo desde la mirada general e indicó que la Ley N°6524/2020 fue el primer paso para regular el teletrabajo, pero la regulación fue superficial; a modo de conclusión este estudio resalta que el teletrabajo representa un nuevo paradigma laboral adaptado a los cambios tecnológicos y supone una oportunidad para la mejora de la productividad, inclusión de personas con discapacidad, empleabilidad juvenil y equidad de género sin olvidar que su implementación exitosa requiere infraestructura tecnológica y un marco legal adecuado.

Villagómez y Ramírez (2022) mencionan que el teletrabajo se considera una herramienta útil para enfrentar situaciones de emergencia, como lo fue la pandemia del COVID-19, y mantener la productividad laboral. Este trabajo de investigación explica también que se da una mirada dual en la implementación de esta modalidad de trabajo refiriéndose a que su implementación puede tener efectos positivos, refiriendo como ventajas por ejemplo la flexibilidad laboral, ahorro de costos, inclusión; o negativos, desventajas: estrés, sobrecarga, sedentarismo, dependiendo de las condiciones en las que se aplique, como infraestructura, normativa y capacitación adecuada.

Así también, Venegas y Leyva (2020), citados por Villagómez y Ramírez (2022) señalan la importancia de buscar un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional del teletrabajador previniendo el agotamiento y la fatiga, la sobrecarga de trabajo de los mismos, que son los riesgos más usuales y deben ser abordados de forma adecuada, riesgos que conlleva el teletrabajo pese a que representa un avance significativo dentro del entorno tecnológico y laboral actual.

“La normativa debe establecer una duración mínima de los descansos, durante la jornada, entre jornadas y semanal, así como las vacaciones retribuidas” (Villasmil, 2021, p. 6)

Verificado el análisis legislativo en América Latina, pudo encontrarse que solamente Argentina, parcialmente, Brasil, Costa Rica, Colombia, Ecuador en el sector privado y Perú, sin reglamentación, son los países en los cuales desde antes de la pandemia se contaba con una legislación relativa al teletrabajo, por el contrario, se pudo evidenciar que en su mayoría, los países de América Latina fueron sorprendidos por la pandemia y dejaron relegado el deber de regular la materia hasta cuando ya se hizo imperioso (Quiroz, 2021). La OIT recomienda que los marcos normativos del teletrabajo se elaboren con participación de empleadores, trabajadores y el Estado, respetando convenios internacionales. Esta cooperación es clave para garantizar políticas justas, viables y adaptadas a cada contexto nacional (Villasmil, 2021)

Digón (2020) menciona como ventajas de esta modalidad de trabajo la autonomía de organización, flexibilidad de horario y de movilidad, el hecho de poder definir los propios métodos de trabajo, la ampliación de las oportunidades laborales, el ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos, la integración del espacio doméstico y familiar con el trabajo profesional, la elección personal del medio de trabajo, disponer de más tiempo libre, menor estrés, mayor integración para personas con capacidades diferentes y facilidades para

personas con movilidad reducida. Así también señala las posibles desventajas con las que las personas que optan por esta modalidad podría enfrentarse, entre ellas, la falta de ambiente laboral, en los caos en que el trabajador no está agremiado se verá debilitada su posición de negociación en el contrato individual voluntario que será necesario formalizar con la empresa, la disminución de relaciones sociales, problemas derivados de la dificultad de establecer fronteras entre trabajo y familia, la soledad, aislamiento, sedentarismo y problemas posturales, el ambiente de trabajo en ocasiones puede que no sea el más apto y los horarios ilimitados.

El teletrabajo “puede significar la exposición a factores de riesgo psicosocial como son altas cargas y ritmos de trabajo, largas jornadas laborales, la percepción de tener que estar disponible en todo momento y en todo lugar, el aislamiento, entre otros” (Villasmil, 2021, p. 5), y, son los líderes quienes deben actuar no solo como gestores de tareas, sino también como agentes de contención emocional, especialmente en tiempos de crisis. Esto incluye acompañar al equipo, generar vínculos humanos y estar disponibles para resolver dudas y preocupaciones (Holland, et, al., 2020).

Es importante mencionar que una de las claves del teletrabajo es cambiar la mentalidad de control del tiempo por una

gestión basada en metas y logros. Lo importante no es cuántas horas trabaja alguien, sino qué produce y cómo cumple con los objetivos acordados (Halpern, y Castro, 2020).

Y, desde una mirada del empleador, los empresarios consideran que las habilidades necesarias para un teletrabajador van más allá del simple manejo de herramientas tecnológicas. Destacan competencias como la responsabilidad, creatividad, cumplimiento del deber, comunicación y gestión del tiempo como fundamentales para un buen desempeño (Guzmán y Abreo, 2017)

Materiales y Métodos

El presente estudio se enmarcó dentro de un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo descriptivo y de corte transversal considerando la teoría sostenida por Hernández, et al. (2022).

La población de estudio estuvo conformada por un total de 107 estudiantes que cursan el último año de las carreras de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FCEA) sede Concepción de la Universidad Nacional de Concepción (UNC): Licenciatura en Administración de Empresas, Ingeniería Comercial, Contaduría Pública e Ingeniería en Informática

Empresarial. La muestra tuvo un tamaño 87 participantes, se aplicó el cálculo (caso población finita cuantitativa).

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, implementada mediante un cuestionario estructurado, el cual fue diseñado en función de dos dimensiones de estudio: nivel de conocimiento y familiaridad con el teletrabajo; y percepciones sobre las ventajas y desventajas del teletrabajo en comparación con el trabajo presencial. El instrumento fue sometido a un proceso de validación a través del juicio de expertos con el propósito de garantizar su fiabilidad, para ello, se consultó a tres especialistas en el área de administración, metodología de la investigación y tecnologías aplicadas al entorno laboral, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de cada ítem. Los expertos brindaron observaciones sobre el lenguaje, la redacción y la relevancia conceptual de las preguntas, lo que permitió realizar ajustes menores al instrumento antes de su aplicación definitiva.

En cuanto a las consideraciones éticas, se garantizó la confidencialidad y anonimato de los participantes, quienes fueron informados previamente sobre los objetivos del estudio, su carácter voluntario, y la posibilidad de desistir en cualquier momento sin perjuicio alguno. La información recolectada fue utilizada exclusivamente con

finés académicos y de investigación, respetando los principios éticos establecidos para estudios con participación humana.

Resultados

Tabla 1

Nivel de Conocimiento y Familiaridad de los Estudiantes con el Teletrabajo

Indicadores		Respuestas
Conocimiento general sobre el teletrabajo	Sí	63%
	No	36%
Comprensión del concepto de teletrabajo	Conocimiento claro	15%
	Idea general, sin claridad total	57%
	Falta de comprensión	28%
Fuentes de información sobre el teletrabajo	Universidad o docentes	15%
	Redes sociales	38%
	Experiencias de familiares o conocidos	7%
	Medios de comunicación (noticias, artículos, etc.)	15%
	Otro	25%
Experiencia previa con el teletrabajo	En prácticas laborales o empleo	13%
	En actividades académicas virtuales	42%
	Ninguna	45%
Percepción sobre la aplicabilidad del teletrabajo en su futura profesión	Totalmente viable	28%
	Solo en ciertas áreas	28%
	Es difícil de aplicar	1%
	No hay certeza	43%
Zoom		91%

Familiaridad con herramientas tecnológicas para el teletrabajo	Microsoft Teams	72%
	Google Drive	81%
	Trello	15%
	Slack	2%
	Ninguna	4%
Conocimiento sobre la regulación legal del teletrabajo en su país	Conocimiento en detalles	0%
	Conocimiento sin detalles	11%
	Desconocimiento	89%
Preferencia por modalidades laborales	Presencial	34%
	Híbrido (parte presencial, parte teletrabajo)	57%
	Teletrabajo total	9%

Estos resultados reflejan que, los estudiantes universitarios todavía no cuentan con conocimientos profundos para enfrentar de manera eficiente los desafíos del ámbito del teletrabajo, lo cual se entiende puesto que en el contexto local se tiene una utilización mínima de esta modalidad de trabajo; sin embargo, se visualiza una apertura hacia esta modalidad y cierto dominio tecnológico, que es imprescindible.

Para evaluar el nivel de conocimiento familiaridad en este estudio, se utiliza tres categorías:

Alto: cuando la mayoría tiene conocimiento claro, experiencia previa y uso de herramientas diversas.

Medio: cuando hay conocimiento general, pero con poca profundidad, y se manejan solo herramientas básicas.

Bajo: Cuando predomina el desconocimiento, poca experiencia y escaso manejo de herramientas.

Entonces, los resultados alcanzan los siguientes niveles:

Conocimiento claro del concepto: bajo (15%).

Desconocimiento de la regulación legal: bajo. 89%

Experiencia previa: bajo-medio. (Solo 13% en entornos laborales y 42% en académicos)

Familiaridad con herramientas: alto en herramientas básicas (Zoom, Drive) y baja en herramientas colaborativas (Slack, Trello)

Preferencia por modalidad híbrida o teletrabajo: 66% muestran apertura positiva, pero no refleja conocimiento técnico.

Tabla 2

Percepciones de los Estudiantes sobre las Ventajas y Desventajas del Teletrabajo Vs. el Trabajo Presencial

Indicadores	Respuestas
Productividad para teletrabajo vs. trabajo presencial	Más alta en teletrabajo 23%
	Igual en ambas modalidades 38%
	Más baja en teletrabajo 13%
	No existe certeza 26%
Equilibrio entre vida laboral y personal	Mucho mejor 32%
	Con algunas dificultades 36%
	Más dificultad en equilibrar vida y trabajo 2%
	No existe certeza 30%

Interacción social y comunicación	Mayor dificultad en la comunicación	4%
	Con herramientas se puede mejorar	45%
	La comunicación es igual de efectiva	23%
	No existe certeza	28%
Autodisciplina y gestión del tiempo	Mejora la organización con en teletrabajo	13%
	La organización es igual en ambas modalidades	66%
	Es más difícil la organización en teletrabajo	21%
Nivel de estrés y bienestar laboral	Menos estrés en teletrabajo	34%
	Igual en ambas modalidades	26%
	Más estrés en teletrabajo	10%
	No existe certeza	30%

Los resultados reflejan que los estudiantes tienen una percepción moderadamente favorable hacia el teletrabajo. En términos de productividad, el 38% considera que es igual en ambas modalidades y solo el 23% la percibe como más alta en teletrabajo, mientras que, un 26% aún no tiene una postura definida. En relación al equilibrio entre la vida laboral y personal, el 32% lo considera mucho mejor en el teletrabajo y el 36% reconoce ciertas dificultades, evidenciando que, si bien hay beneficios percibidos, estos no son universales. En cuanto a la comunicación, un 45% cree que puede mejorarse mediante herramientas digitales, y solo un 4% reporta mayor dificultad, lo que indica una valoración positiva de las tecnologías de apoyo. En lo relativo a la autodisciplina, el 66% opina que

la organización es igual en ambas modalidades, aunque un 21% reconoce que se le dificulta más en el contexto virtual. Finalmente, sobre el bienestar laboral, el 34% considera que el teletrabajo reduce el estrés, mientras que un 30% no tiene certeza, lo cual refleja una diversidad de experiencias y percepciones. La falta de experiencia directa y sostenida en el tiempo acerca de esta modalidad de trabajo son factores que dejan entrever las desventajas y, aun así, los estudiantes valoran positivamente algunos aspectos del teletrabajo.

Discusión

En la ciudad de Concepción, la mirada de los universitarios acerca de la modalidad laboral de teletrabajo arroja resultados que permiten visibilizar que es un contexto donde su implementación aún es incipiente.

En la primera dimensión, referente al nivel de conocimiento y familiaridad de los estudiantes con el teletrabajo, los resultados muestran que, aunque existe una comprensión general del concepto, esta carece de profundidad, dado que solo un 15% declara tener claridad plena y el 89% desconoce la normativa legal vigente. Este hallazgo contrasta con lo señalado por Digón et al. (2020), quienes indican que el teletrabajo requiere no solo manejo de herramientas tecnológicas, sino también comprensión de

sus implicancias organizacionales, legales y humanas. El predominio de fuentes informales como principal medio de información coincide parcialmente con Gallusser (2005), quien destaca que la expansión del teletrabajo depende de procesos de alfabetización digital y formación estructurada, factores que aún no se evidencian en el contexto universitario local. Asimismo, la escasa experiencia práctica encontrada difiere de lo planteado por Villagómez y Ramírez (2022), quienes señalan que la familiaridad con esta modalidad suele incrementarse tras la pandemia debido a prácticas académicas o laborales remotas. En contraste, en Concepción este efecto parece limitado, lo que sugiere brechas formativas que impiden a los futuros profesionales comprender plenamente las condiciones, oportunidades y desafíos del teletrabajo. La falta de conocimiento normativo también se contrapone a lo planteado por Villasmil et al. (2021), quienes resaltan que el marco legal constituye un componente esencial para la adopción segura y sostenible de esta modalidad. En conjunto, los resultados reflejan que, a diferencia de lo reportado en otros estudios latinoamericanos, el teletrabajo aún no se integra de manera significativa en la formación universitaria ni en la experiencia profesional de los estudiantes de último año, lo cual limita su apropiación conceptual y práctica.

En relación a la segunda dimensión, percepciones acerca de ventajas y desventajas del teletrabajo, se identifican valoraciones variadas indicando la productividad como un aspecto no tan favorecido debido a los porcentajes que no superan el 50%; es importante mencionar que esta modalidad depende mucho de la autodisciplina y el entorno tecnológico. Los encuestados (68%) consideran que el teletrabajo favorece el equilibrio entre la vida personal y laboral, tal como lo plantean Digón (2020) y Villasmil (2021), quienes mencionan que el teletrabajo, en las condiciones adecuadas, promueve el bienestar y la autonomía del trabajador. La mayoría afirma organizarse igual en ambas modalidades de trabajo (66 %), y el indicador del estrés es valorada con menos del 50% como bajo. Como advierten Venegas y Leyva (2020) y Villasmil (2021), el teletrabajo permite bastante flexibilidad, pero, se tiene el riesgo del sedentarismo y la falta de equilibrio entre lo laboral y personal.

Finalmente, los resultados muestran una percepción positiva parcial del teletrabajo por parte de los estudiantes, quienes tienen una apertura hacia su implementación, aunque la falta de información, experiencia y marco legal hace que se tenga una limitada postura comparativa ante otras modalidades de trabajo. No obstante, es bueno reiterar que es fundamental la formación en competencias digitales y modalidades laborales emergentes.

Conclusiones

El estudio sobre la percepción del teletrabajo en estudiantes universitarios del último año de las carreras de la FCEA sede Concepción de la UNC: reveló hallazgos significativos en las dos dimensiones analizadas.

En cuanto al nivel de conocimiento y familiaridad, los resultados indican que los estudiantes poseen un conocimiento general pero superficial sobre esta modalidad laboral.

Predominan las fuentes informales de información como las redes sociales, mientras que la experiencia práctica es limitada, mayormente restringida al ámbito académico virtual. Se destaca el desconocimiento generalizado sobre la regulación legal del teletrabajo en Paraguay, evidenciando la necesidad de mayor divulgación normativa.

Respecto a las percepciones sobre ventajas y desventajas, se observa una visión moderadamente positiva pero cautelosa. La productividad se percibe similar en ambas modalidades, mientras que el equilibrio entre vida personal y laboral genera opiniones divididas. Los estudiantes consideran que la comunicación efectiva es posible con herramientas adecuadas y que la gestión del tiempo presenta retos similares en ambos entornos. En términos de bienestar, existe una ligera tendencia a considerar el teletrabajo como menos estresante.

Los estudiantes muestran apertura hacia el teletrabajo como modalidad laboral emergente, con preferencia por modelos

híbridos que combinan lo presencial y lo remoto. Sin embargo, su limitado conocimiento sobre las implicaciones prácticas y legales sugiere la necesidad de que las instituciones educativas fortalezcan la formación en competencias digitales y nuevas modalidades laborales, preparando mejor a los futuros profesionales para un mercado laboral cada vez más flexible y tecnológico.

Referencias bibliográficas

- Chaves Ayala, M. (2021, diciembre 23). *Teletrabajo en Paraguay: Estado actual y perspectivas futuras*. <https://www.ferrere.com/es/novedades/teletrabajo-en-paraguay-estado-actual-y-perspectivas-futuras/>
- Digón, H., Mazzaro, P., Aguirre Daud, J. M., & González Táboas, P. R. (2020). *El teletrabajo: ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida?* Tecnología & Sociedad, (9), 95–124. <https://revistas.frba.utn.edu.ar/index.php/teys/article/view/420>
- Gallusser, P. (2005). *Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral*. Gestión & Sociedad, 1(1), 1–15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181920665001>

- Guzmán Duque, A. P., & Abreo Villamizar, C. A. (2017). *Las habilidades del teletrabajador para la competitividad*. Fórum Empresarial, 22(2), 5–30. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63154910002>
- Halpern, D., & Castro, C. (2020). *Trabajo remoto*. <https://www.tren-digital.cl/>
- Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C., & Baptista Lucio, P. (2022). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7.^a ed.). McGraw Hill.
- Holland, G., Sastre, D., García, R., & Cerón, A. (2020). *Home office y teletrabajo: Retos y cómo afrontarlos*. <https://www.aden.org>
- Organización de las Naciones Unidas. (2023). *Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. [lima/documents/publication/wcms_811301.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-
lima/documents/publication/wcms_811301.pdf)
- Quiroz Rubiano, M. M. (Ed.). (2021). *Nuevas formas y retos laborales: Teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa*. Politécnico Grancolombiano. <http://hdl.handle.net/10823/6489>
- Villagómez Martínez, M. N., & Ramírez Velásquez, J. C. (2022). *Análisis del teletrabajo y su impacto en la nueva era digital (Caso Ecuador)*. Revista Scientific, 7(26), 111–132. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2022.7.26.6.111-132>
- Villasmil, H., Bueno, C., & Montt, G. (2021). *Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/lineamientos-para-la-regulacion-del-trabajo-distancia-y-el-teletrabajo>

Nivel de Responsabilidad Social Empresarial de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Ciudad de Concepción. Año 2024

Level of Corporate Social Responsibility of Savings and Credit Cooperatives in the City of Concepción. Year 2024

Méndez Argüello, Jessyca Liliana ¹ 

Pereira Fernández, Claudia Isabel ² 

Kolher Salinas, Lizze Carolina ³ 

Blanco Silva, Sandra Gabriela ⁴ 

Argüello Ojeda, Ángeles María Gabriela ⁵ 

Autor de correspondencia: Jessyca Liliana Méndez Argüello, email:
jessycamendezarguello@gmail.com

Como referenciar este artículo

Méndez, J., Pereira, C., Kolher, L., Blanco, S., Argüello, A. (2025). Nivel de Responsabilidad Social Empresarial de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Ciudad de Concepción. Año 2024. Revista Científica Multidisciplinaria Tajy. 2025; 2(1): 59-72

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de Responsabilidad Social Empresarial de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Ciudad de Concepción, año 2024. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo; la población y muestra estuvieron conformadas por las siete cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad. Para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario de preguntas cerradas con escala de Likert aplicado a los gerentes de las cooperativas. Los resultados mostraron puntuaciones de 2,86 en la dimensión económica, 2,83 en la social y 2,57 en la ambiental. Se concluyó que las cooperativas presentan un nivel alto de Responsabilidad Social Empresarial, siendo la dimensión económica la de mayor valoración, seguida de la dimensión social y, por último, la dimensión ambiental.

Palabras clave: responsabilidad social empresarial, económica, social, ambiental, cooperativas.

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

² Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, claupereira8504@gmail.com

³ Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, carolkolher@hotmail.com

⁴ Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, gaba_85_20@hotmail.com

⁵ Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, amga75@hotmail.com

Abstract

The general objective of the research was to determine the level of Corporate Social Responsibility of the Savings and Credit Cooperatives of the City of Concepción, year 2024. The study had a quantitative approach, descriptive level; the population and sample were made up of the seven savings and credit cooperatives in the city. For data collection, a closed-ended questionnaire with a Likert scale was used and applied to the managers of the cooperatives. The results showed scores of 2.86 in the economic dimension, 2.83 in the social dimension and 2.57 in the environmental dimension. It was concluded that cooperatives exhibit a high level of Corporate Social Responsibility, with the economic dimension being the most highly valued, followed by the social dimension and, lastly, the environmental dimension.

Keyword: Corporate Social Responsibility, economic, social, environmental, cooperatives

Introducción

En un mundo globalizado y cada vez más consciente de las problemáticas sociales y ambientales, la Responsabilidad Social Empresarial, en adelante RSE, ha adquirido una importancia esencial para las empresas. La RSE, es hoy en día un elemento fundamental de la gestión de las diferentes organizaciones tanto privadas como públicas, pues ayuda a identificar aspectos de mejora en los procesos, permite un mayor relacionamiento con clientes, trabajadores y proveedores para asegurar la rentabilidad y la sostenibilidad en el tiempo.

En expresiones de González (2019), históricamente se concibió la responsabilidad de las empresas únicamente en función de la generación de utilidades, concepción que deja de ser aceptable, a partir de su evolución

hacia el análisis de la repercusión favorable y desfavorable que tienen sus actividades económico-productivas en la calidad de vida de sus empleados y de las comunidades en las que estas se insertan.

Como consecuencia, las empresas comienzan a reconocer la RSE como un tema crucial para el desarrollo empresarial desde una perspectiva sistémica, no solo a partir de sus compromisos con los empleados, sino también desde sus vínculos con los sectores con los cuales se relacionan (comunidad, clientes, consumidores, proveedores, sociedad y estado) en los ámbitos de actuación económico, social y medioambiental entre otros, y buscando la protección del medio ambiente y la sustentabilidad de las futuras generaciones (González, 2019).

Según Mariño (como se citó en Borrás y Revollo, 2020), paulatinamente las

empresas han ido pasando de un modelo de gestión enfocado a la maximización de las ganancias, como indicador de éxito, a un modelo de gestión fundamentado en la creación de valor a través de la sostenibilidad, la que, a su vez, se asienta en la integración e interacción de tres pilares: económico, social y ambiental.

Para Peña et al. (2022) la RSE está vinculada directamente con las prácticas empresariales que conlleven el logro de sus metas económicas y financieras, pero con acciones que no dañen el medio ambiente y fortalezcan las relaciones con la comunidad en general. Lejos de ser considerado como un costo, la mayoría de las empresas lo ven como una alternativa o estrategia para alcanzar un mejor posicionamiento dentro del mercado y lograr nuevas alianzas con sectores emergentes.

Sin embargo, Dahlsrud (como se citó en Peña et. al. 2022) define la RSE como un conjunto de políticas que las empresas deciden adoptar libre y voluntariamente con la finalidad de contribuir de forma adecuada a la sociedad, contribuye con la conservación del medio ambiente y mantiene relaciones beneficiosas con determinados grupos de interés.

Borrás y Revollo (2020) expresan que los tres pilares en que se centra la RSE son:

1. La dimensión económica, que se refiere al desempeño de la empresa en su quehacer productivo y comercial y

se evidencia en aspectos tales como la elaboración de productos socialmente responsables, el manejo de precios justos, la gestión del riesgo y el desarrollo de inversiones con un impacto social positivo.

2. La dimensión social, que se vincula a la interacción de la empresa con la comunidad y la sociedad en general y se aprecia en aspectos como la generación de empleos, beneficios sociales, igualdad de género y educación a la comunidad. Se trata, por una parte, de cumplir con las exigencias legales y éticas de las relaciones con la comunidad y la sociedad; por otra, que la actuación de la empresa se corresponda con las costumbres y cultura de la sociedad con la que interactúa.
3. La dimensión ambiental, enfatiza el compromiso de la empresa con el cuidado y protección del medio ambiente, lo que se observa en la conservación del entorno, la minimización de impactos desfavorable, así como la elaboración de productos medioambientales responsables.

En el Paraguay, aún queda un largo camino por recorrer para involucrar a más empresas en la responsabilidad social. Sin embargo, la práctica de asumir un rol social ya no es exclusiva de las grandes empresas y

comienza a extenderse a las medianas y pequeñas. Un gran desafío para estas empresas es enfocar adecuadamente su RSE, identificar los programas a apoyar y definir la forma de implementarlos (Gómez, 2017).

Partiendo de una mirada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), sumado a la cobertura de los mismos desde el Pacto Global Paraguay, donde se busca impulsar una economía global sostenible y hacer negocios bajo unos valores y principios que trabaja teniendo en cuenta áreas fundamentales de responsabilidad social (Pacto Global Red Paraguay, 2009), se realiza este trabajo de investigación considerando a las cooperativas de la ciudad de Concepción, que tienen protagonismo en este movimiento mundial por la sostenibilidad.

Los diez principios del Pacto Global según la página oficial de la misma (Pacto Global Red Paraguay, 2009) son:

1. Principio 1: las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Principio 2: las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos.
3. Principio 3: las empresas deben apoyar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo

del derecho a la negociación colectiva.

4. Principio 4: las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Principio 5: las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Principio 6: las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.
7. Principio 7: las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Principio 8: las empresas deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Principio 9: las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
10. Principio 10: las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno

Es oportuno mencionar que el fomento de las cooperativas en el Paraguay se establece en el artículo 113 de la Constitución Paraguaya. Las cooperativas en el Paraguay se enmarcan en la Ley 438/94, de Cooperativas junto con el Decreto

reglamentario 14.052/96 y las modificatorias de la Ley 5501/15 y Ley 6178/18 respectivamente. El Instituto Nacional de Cooperativismo (INCOOP) es la autoridad encargada de la aplicación de la legislación y control de entes cooperativos, creada por Ley 2.157/03. (Biblioteca y Archivo Central del Congreso Nacional, 2008)

Según Piedra et al. (2019), la RSE está inmersa en la esencia de las cooperativas, por lo que les dota de una ventaja competitiva frente a las demás empresas del sector.

Para el sector cooperativo la concepción de RSE no es nueva, desde sus inicios, han tratado en lo posible de que sus acciones benefician a la gran mayoría de sus miembros, incluidos los trabajadores, la comunidad y el entorno en que operan. Se podría decir que han sido las pioneras en desarrollarla y poner en práctica la RSE, debido a que por su naturaleza están basadas en ir en favor del beneficio de sus miembros, es decir, que para las mismas los valores y principios tienen mayor importancia que las ganancias financieras (Caldera et al., 2019).

García (2021) alude, que las cooperativas en Paraguay han jugado un papel fundamental en el desarrollo económico y social del país desde su introducción al mismo, a mediados del siglo XX. Desde sus inicios, las cooperativas paraguayas se han caracterizado por su compromiso con la comunidad y por su

búsqueda del bien común. Este compromiso se ha materializado en la implementación de diversas iniciativas de RSE que han contribuido a mejorar la calidad de vida de los paraguayos. Se enfocan en actividades que no solo buscan el éxito económico, sino también el bienestar social de sus miembros y la comunidad.

En ese menester, aludido por García (2021), se encuentran las cooperativas de ahorro y crédito de Paraguay que constituyen el 63% del sistema cooperativo mostrando una prevalencia por sobre las demás (Resolución INCOOP 27870,2023).

Además, las Cooperativas se rigen por principios como la ayuda mutua, la democracia, la igualdad y la solidaridad, y están comprometidas con objetivos como la educación cooperativa y la integración cooperativa, así también, el cooperativismo en Paraguay está alineado con los ODS, promoviendo el desarrollo territorial y el cuidado del medio ambiente (Cabral, 2017).

Por lo predicho, es importante mencionar estudios anteriores relacionados al tema del trabajo:

Caldera et al. (2019) estudiaron sobre la RSE en las Cooperativas Multiactivas de Barranquilla: dimensión interna y encontraron que en la sub dimensión empleada la puntuación alcanzada fue de 3,92 puntos siendo adecuada y en subdimensión accionistas se determinó un

puntaje de 2,74 siendo una categoría medianamente adecuada.

Pérez et al. (2019) investigaron sobre las prácticas de RSE en cooperativas (agroalimentarias y distribución comercial) y muestran resultados, mediante el estudio de casos, donde encontraron que el grado de comportamientos socialmente responsables en las cooperativas analizadas ha sido bastante elevado, presentando valores medios altos y desviaciones muy homogéneas.

Borrás y Revollo (2020) averiguaron sobre la gestión de la responsabilidad social empresarial en las empresas industriales de Santa Cruz de la Sierra, resultando que las principales debilidades se concentraron en la dimensión social, donde el 74% de los criterios evaluados obtuvieron puntuaciones bajas (1-2.8). Además, el 54% de los criterios ambientales también se situaron por debajo de 3. En contraste, la dimensión económica fue la mejor gestionada, aunque el 23% de sus criterios también presentaron puntuaciones bajas.

Piedra et al. (2019) indagaron sobre la RSE en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Ecuador: una medición desde la web encontrando que en los dos segmentos (según nivel de activos) de las cooperativas de ahorro y crédito se puede apreciar una clara disminución en temas relacionados con el medio ambiente (entre 5% y 11 % cuya calificación para ambos segmentos es de 1),

lo que indica la falta de prácticas relacionadas como de reciclaje, ahorro de energía y agua, gases de efecto invernadero, residuos de papel y productos informáticos, entre otros.

Los autores encontraron que el aspecto social (entre 54% y 24 %; cuyas calificaciones se encuentran entre 1 y 3 respectivamente) tiene menor relevancia que el económico (entre 64 % y 29 % lo que representa una calificación de 2 y 3 respectivamente). Las cooperativas de ahorro y crédito revelan en mayor medida asuntos económicos, justificando su actuación en el sistema a través de la colocación de créditos y captación de recursos, contribuyendo al crecimiento económico sostenido que en buena medida está orientado a zonas alejadas o rurales de su área de influencia (Piedra et al., 2019)

Considerando lo expresado en apartados anteriores y la gran similitud e incluso coincidencia, entre los valores y principios inspiradores del cooperativismo y de la RSE hace que las cooperativas sean por naturaleza socialmente responsables. La presente investigación tiene como objetivo general, determinar el Nivel de Responsabilidad Social Empresarial de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Ciudad de Concepción, año 2024.

Fundamentación

Este artículo busca contribuir, por un

lado, a los ciudadanos, a las cooperativas, al medio ambiente y, a la literatura. Además, desde el punto de vista de la práctica, la utilización de una estructura sistemática como los indicadores establecidos hará sencilla la tarea de las organizaciones a la hora de examinar su RSE. En cuanto a la contribución social, teniendo en cuenta lo predicho, esta investigación entrega una herramienta que contribuiría a la toma de decisiones en las organizaciones, pues promoverá la evaluación continua en beneficio de los clientes y toda la comunidad a través de la revisión de los logros y los desafíos.

Materiales y Métodos

Los aspectos metodológicos, basados en Hernández, et al. (2014), se detallan a continuación.

El trabajo tuvo un enfoque cuantitativo que permitió recolectar y analizar datos numéricos en relación a las dimensiones estudiadas y; el nivel de la investigación fue descriptivo, para puntualizar las características de la población considerando el objetivo propuesto; el diseño fue no experimental, puesto que no se ha manipulado de forma intencional las variables de estudio; corte transversal, es decir los datos fueron recolectados en un solo periodo de tiempo.

La población y muestra estuvieron conformadas por las siete Cooperativas de

Ahorro y Crédito de la ciudad de Concepción. La información fue proporcionada por los gerentes de cada cooperativa. Es bueno mencionar que, el 71% de las cooperativas forman parte del Pacto Global Paraguay; sin embargo, este criterio no ha sido excluyente en esta investigación debido a que todas las cooperativas tienen una RSE que de alguna manera se va fortaleciendo y mostrando avances en materia de sostenibilidad.

Para el procedimiento de recolección y análisis de datos, se utilizó la técnica de la encuesta a los gerentes de las cooperativas, quienes han accedido al completamiento del cuestionario a través del formulario de Google y finalmente, para el procesamiento numérico, estadístico y presentación en gráficos, se utilizó Microsoft Excel. La recopilación de datos se realizó en el mes de mayo de 2024 revelando resultados del año anterior (año cerrado).

Como instrumento de recolección de datos se diseñó un cuestionario estructurado de preguntas cerradas con una escala de valoración tipo Likert de cuatro puntos (0 = no cumple; 1 = cumple mínimamente; 2 = cumple medianamente; 3 = cumple ampliamente), de modo a responder las preguntas de investigación previamente formuladas. Los indicadores analizados estuvieron agrupados en las siguientes dimensiones: económica, ambiental y social.

Para la validación del cuestionario se recurrió al juicio de expertos.

Para determinar el nivel de RSE de las cooperativas, se calculó el promedio de las puntuaciones obtenidas en cada indicador; posteriormente, se obtuvo el promedio de cada dimensión (económica, social y ambiental) y finalmente el promedio general. Para la interpretación de estos valores, se estableció una escala con los siguientes rangos de calificación:

0,00 - 0,75: Nivel muy bajo

0,76 - 1,50: Nivel bajo

1,51 - 2,25: Nivel medio

2,26 - 3,00: Nivel alto

Esta categorización permitió evaluar de manera objetiva el nivel de implementación de prácticas en cada dimensión y el nivel general de RSE en las cooperativas de ahorro y crédito estudiadas.

Para el criterio de inclusión del trabajo, se tuvo en cuenta que las cooperativas correspondan a la categoría de ahorro y crédito.

Se ha garantizado la privacidad y confidencialidad de los datos recabados de manera individualizada (no se publicaron resultados por cooperativas) como consideraciones éticas del trabajo de investigación.

Como consideración ambiental, se ha optado por recurrir a herramientas

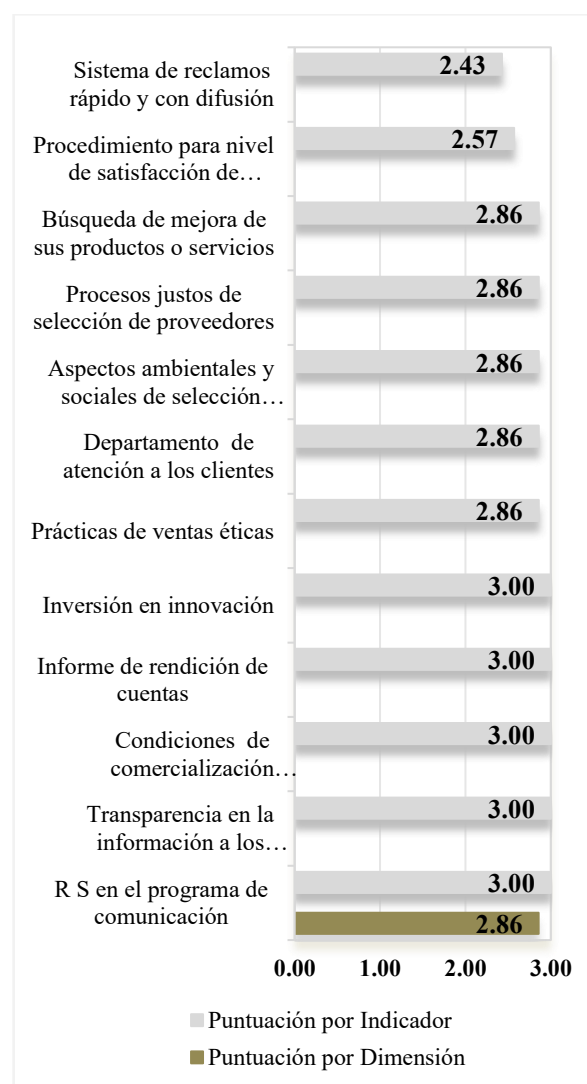
tecnológicas para la distribución del cuestionario, evitando así el uso de papel.

Resultados

Este apartado presenta los resultados del proceso de investigación a través de las encuestas aplicadas a los gerentes de las cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Concepción para determinar la RSE, en relación a tres dimensiones:

Figura 1

Dimensión Económica de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Concepción.



La dimensión económica expuesta en la Figura 1, muestra que cinco indicadores obtuvieron la puntuación mayor de 3, siendo estos: incorporación de la RSE en el programa de comunicación, transparencia en la información a los clientes, condiciones de comercialización claras y coincidentes, informes de rendición de cuentas e inversión en innovación. Sin embargo, en el indicador "Sistema de reclamos rápido y con difusión" se obtuvo la puntuación menor, siendo esta de 2,43.

En virtud de lo anterior, el promedio logrado en esta dimensión fue de 2,86 puntos, lo cual corresponde a un nivel alto.

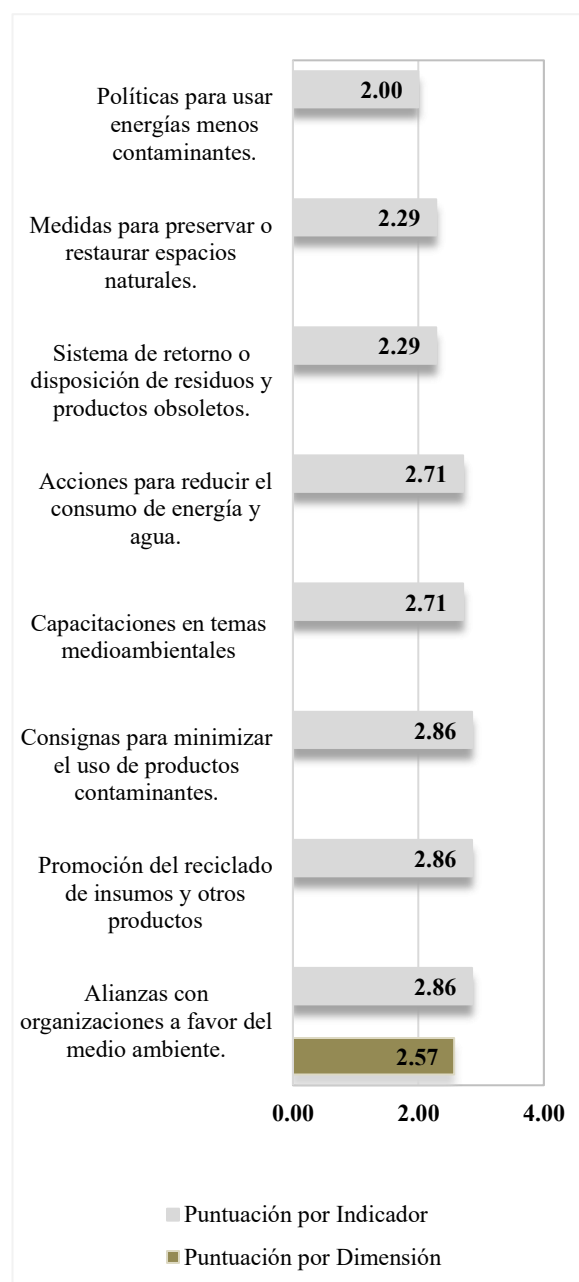
Figura 2

Dimensión ambiental de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Concepción

En cuanto a la dimensión ambiental, en la Figura 2 se observa que los indicadores con una mayor puntuación fueron la participación en alianzas con otras organizaciones a favor del medioambiente, promoción del reciclado de insumos y otros productos, así como las consignas para disminuir al máximo la utilización de productos contaminantes, obteniendo una puntuación 2,86.

Mientras que, la puntuación menor la obtuvo el indicador "Políticas que tiendan al uso de energías menos contaminantes" cuya valoración fue de 2,00 puntos.

El promedio logrado en esta dimensión fue de 2,57 puntos, lo cual



corresponde a un nivel alto de implementación.

Figura 3

Dimensión social de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Concepción



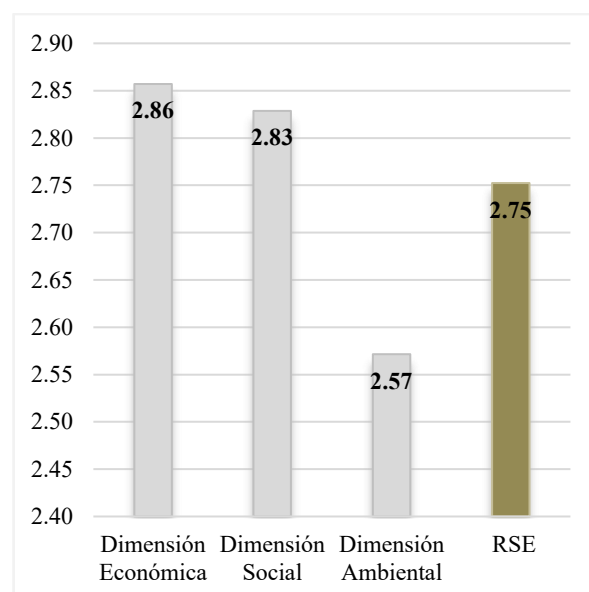
La figura 3 revela que, en la dimensión social, los indicadores de mayor puntuación fueron la existencia de políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, cumplimiento con leyes y regulaciones establecidas en materia laboral y social, participación de los empleados en los resultados, desarrollo de actividades sociales para trabajadores y familiares, políticas de apoyo a la comunidad, pues obtuvieron el puntaje máximo. Sin embargo, el indicador relacionado a promover la integración de personas con discapacidad

obtuvo el puntaje menor que corresponde a 2,29.

De esta manera, el promedio obtenido en esta dimensión fue de 2,83, lo cual corresponde a un nivel alto.

Figura 4

Nivel General de Responsabilidad Social de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Concepción



En la figura 4 se observa que la dimensión con el nivel de mayor cuantía corresponde a la económica siendo la puntuación de 2,86; en segundo lugar, se encuentra la dimensión Social obteniendo un puntaje de 2,83 y el nivel de menor cuantía corresponde a la dimensión ambiental con una puntuación de 2,57. Por lo tanto, promediando los valores de las tres dimensiones se obtiene una puntuación general de 2,75, lo cual corresponde a un nivel alto de RSE.

Discusión

La investigación se enfocó en la determinación de la RSE de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Concepción a partir de las dimensiones: económica, ambiental y social.

Los valores obtenidos en orden de relevancia para las cooperativas fueron de 2,86; 2,83; y 2,57 en las dimensiones económica, social y ambiental respectivamente. El promedio general se situó en 2,75 puntos, lo cual corresponde a un nivel alto de RSE.

En ese sentido Piedra et al. (2019) encontraron que las cooperativas realizan y divulgan más prácticas relacionadas al tema económico que social, por lo que estarían relegando su esencia cooperativa, mientras que, la realización y divulgación en temas del medio ambiente es mínima. En cuanto al lugar de relevancia que ocupan cada una de las dimensiones de RSE para las cooperativas, el presente trabajo se ajusta a la investigación de Piedra et al., sin embargo, varía en las puntuaciones que se numeran del uno al cuatro.

En la dimensión económica, los mencionados autores encontraron valores entre 64 % y 29 % lo que representa una

calificación de 2 y 3 respectivamente para dos segmentos de cooperativas. En la dimensión social obtuvieron valores entre 54% y 24 %; cuyas calificaciones se encuentran entre 1 y 3 respectivamente. En temas relacionados con el medio ambiente entre 5% y 11 % cuya calificación para ambos segmentos fue de 1.

Borrás y Revollo. (2020), encontraron que las principales debilidades de la gestión de la RSE están concentradas en la dimensión social, donde el 74% de los criterios de valoración obtuvieron una puntuación entre 1 y 2,8, lo que significa que dichas acciones se realizan “muy poco o nunca”.

Además, solamente uno de los criterios obtuvo puntuación mayor de 4 (acciones que se realizan “a veces”). El resto de los criterios estuvieron en el intervalo de 3 a 3,2 (se realizan “poco”). El valor promedio fue de 2,5 puntos en una escala del 1 al 6. Sin embargo, en el presente trabajo la dimensión ambiental es la de mayor debilidad en términos relativos.

En la dimensión ambiental, los autores expusieron que el 54% de los criterios estuvieron por debajo de 3 y el puntaje promedio obtenido fue de 2,65. También, observaron que la dimensión económica fue de mayor práctica y difusión,

donde solamente el 23 % de los criterios obtuvieron puntuaciones menores de 3 y el 54% puntuaciones mayores que 4, siendo el promedio de 3,6 puntos. Con relación a la relevancia de la dimensión económica se puede decir que la presente investigación se encuadra dentro de los resultados obtenidos por los autores citados, no así en las valoraciones.

Por lo expuesto, se infiere que existe un denominador común en los antecedentes discutidos y la presente investigación, cual es la importancia de los aspectos económicos en relación a los ambientales y sociales.

En ese contexto es importante mencionar lo expresado por Borrás y Revollo. (2020), quienes aluden que en la mayoría de las organizaciones aún prima el modelo de negocio orientado a la maximización de los resultados económicos financieros.

Conclusiones

La RSE es uno de los valores que fundamenta el origen y funcionamiento de las cooperativas, es decir, el compromiso social, es propio de una cooperativa, su contenido aglutina múltiples prácticas, instrumentos y/o conceptos desarrollados en torno a las nuevas formas de organización del trabajo, el desarrollo sostenible, la ética empresarial y la

inversión o el consumo socialmente responsable. Además, cabe mencionar que, el objeto de estudio guarda relación con los ODS, que abordan aspectos económicos, sociales y ambientales.

Al término de la investigación, se da respuesta al objetivo y se concluye que las cooperativas presentan un nivel alto de RSE. Sin embargo, entre las dimensiones analizadas se observan diferencias: la dimensión económica obtuvo la mayor valoración, seguida de la dimensión social, donde el indicador menos desarrollado fue la promoción e integración de personas con discapacidad; y por último, la dimensión ambiental, en la cual los indicadores con menor implementación fueron específicamente las políticas que tienden al uso de energías menos contaminantes; medidas para la preservación y/o restauración de los espacios naturales en el entorno; y sistema de retorno o destino de residuos, envases y productos obsoletos.

Referencias

- Biblioteca y Archivo del Congreso Nacional. (2008). *Leyes paraguayas*. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas>
- Borras Atienzar, F. F., y Revollo Lijeron, C. R. (2020). La gestión de la responsabilidad social empresarial en

- las empresas industriales de Santa Cruz de la Sierra en Bolivia. *Proyecciones*, (14), 008. <https://doi.org/10.24215/26185474e008>
- Cabral, F. R. (2017). Cooperativismo y Desarrollo—Estudio del caso de la Cooperativa “La Igualdad” para el desarrollo de la localidad Nueva Alianza, Distrito Yasy Kañy, Departamento de Canindeyú, República del Paraguay. (*Bachelor's thesis*).
- Caldera, W., Barrios, A., Garizábal, M., Hernández, O. (2019). Responsabilidad social empresarial en las cooperativas Multiactivas de Barranquilla: Dimensión Interna. *Criterio Libre*. **18** (33), 203-222.
- García, F. (2021). *Cuáles son las cooperativas del Paraguay*. <https://la-respuesta.com/consejos-utiles/cuales-son-las-cooperativas-del-paraguay/>
- García, M., Martínez, E., & Victoria, J. (2017). Responsabilidad Social Corporativa, divulgación científica y pymes biotecnológicas. Una propuesta de punto de partida. *Universia Business Review* (53), 128-149.
- Gómez, C.J. (2017). *Responsabilidad social empresarial en Paraguay*. <https://medium.com/@carlosjor/responsabilidad-social-empresarial-en-paraguay-1927d96d4591>
- González, Y. M. (2019). La responsabilidad social de las cooperativas en Cuba. Limitaciones y oportunidades. *Deusto Estudios Cooperativos*. 14(1), 121-41. <https://dec.revistas.deusto.es/article/%20view/1697>
- Hernández, R., Fernández, C.y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta.ed.) McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Instituto Nacional de Cooperativismo. (s.f.) *Marco Legal*. http://www.incoop.gov.py/v2/?page_id=118
- Pacto Global Red Paraguay. (2009). *Diez principios para un mundo mejor*. <https://www.pactoglobal.org.py/nuestros-valores/>
- Peña, M., Malla, F., Sarmiento, G., Vallejo, J. (2022). *Indicadores de responsabilidad social para las cooperativas de ahorro y crédito*. Editorial Universitaria. Ecuador.


- Pérez, F.J., Gargallo, A. F., Esteban M.L. (2019). *Prácticas de RSE en cooperativas. Experiencias y resultados mediante el estudio de casos*. CIRIEC-España.
- Piedra, A.F., Hinojosa A.V., Guevara, M.F., Erazo, J.F. (2019). Responsabilidad Social en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Ecuador: Una Medición Desde la Web. *Telos* Vol. **21**(3). 618-642.
- Resolución INCOOP 27870. (2023). *Por la cual se aprueba la tipificación y sectorización de las cooperativas*. Instituto Nacional de Cooperativas.

Sistema de Análisis de Datos Basado en Machine Learning para Identificar Patrones entre Deserción Escolar y Pobreza Multidimensional en Paraguay en el Contexto de la Informática Empresarial.

Machine Learning-Based Data Analysis System to Identify Patterns between School Dropout and Multidimensional Poverty in Paraguay in the Context of Business Informatics.

Insfrán Coronel, Diego Rubén ¹ 

Sánchez, Enzo Marcel Enrique ² 

Navarro Garay; Angela ³ 

Autor de correspondencia: Diego Rubén Insfrán Coronel, email: diegoinsfran8@gmail.com

Como referenciar este artículo

Insfrán, D., Sánchez, E. y Navarro, A. (2025). Sistema de Análisis de Datos Basado en Machine Learning para Identificar Patrones entre Deserción Escolar y Pobreza Multidimensional en Paraguay en el Contexto de la Informática Empresarial. Revista Científica Multidisciplinaria Tajy. 2025; 2(1): 73-85

Resumen

Este estudio investiga la relación entre la tasa de deserción escolar y el índice de pobreza multidimensional en Paraguay mediante un proceso de extracción, transformación y carga (ETL), se analizaron datos del Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) y del Instituto Nacional de Estadística (INE). La investigación emplea técnicas de agrupamiento, en particular el método K-Means, para identificar patrones y perfiles de riesgo entre los estudiantes. Los hallazgos destacan el impacto significativo de factores socioeconómicos, como la pobreza y el trabajo infantil, en las tasas de deserción escolar. Estos hallazgos buscan fundamentar intervenciones específicas para mejorar los resultados educativos y reducir las tasas de deserción escolar en Paraguay.

Palabras clave: educación, deserción escolar, agrupamiento, minería de datos.

Abstract

This study investigates the relationship between the school dropout rate and the multidimensional poverty index in Paraguay through an extraction, transformation, and loading (ETL) process, data from the Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) and the Instituto Nacional de Estadísticas (INE) were analyzed. The research employs clustering techniques, particularly the K-Means method, to identify patterns and risk profiles among students.

¹ Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Docente, diegoinsfran8@gmail.com

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

³ Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Docente, anavarro@fcea-unc.edu.py



Findings highlight the significant impact of socioeconomic factors, such as poverty and child labor, on school dropout rates. These results aim to inform targeted interventions to improve educational outcomes and reduce school dropout rates in Paraguay.

Keywords: education, school dropout , clustering, data mining, school dropout.

Introducción

En el Paraguay, cada año, una considerable cantidad de adolescentes abandona sus estudios al pasar del noveno grado al primer curso de la educación escolar media. Este fenómeno, que se observa principalmente en instituciones públicas, no solo implica una interrupción del proceso educativo, sino que también acarrea consecuencias negativas a nivel social, económico y cultural para el país. La deserción escolar, influenciada por factores familiares, económicos y pedagógicos, se ha convertido en una problemática estructural que requiere atención urgente desde múltiples enfoques (Reyes, G.E., Sosa, D.V., Quispe, M.G., Iraola-Real, I., 2021).

Para comprender este fenómeno de manera integral, en este trabajo se plantea el uso de técnicas de minería de datos y aprendizaje automático (machine learning), herramientas fundamentales en la actualidad para el análisis de grandes volúmenes de datos. A través de estas técnicas es posible identificar patrones, correlaciones y factores ocultos que inciden en la decisión de

abandonar los estudios. El uso del proceso ETL (extracción, transformación y carga) garantiza la integridad y confiabilidad de los datos provenientes de fuentes gubernamentales, tales como el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) y el Instituto Nacional de Estadística (INE).

El análisis se centra en estudiantes de entre 10 y 17 años de edad que cursan en instituciones públicas del país, con énfasis en aquellos que transitaron del noveno grado al primer año de la educación escolar media. La aplicación del algoritmo de agrupamiento K-Means permite segmentar a los estudiantes en función del riesgo de deserción, lo cual contribuye a entender de manera más precisa las causas que impulsan el abandono escolar.

Los modelos de agrupamiento utilizados proporcionan información fundamental para la formulación de políticas públicas eficaces contra la deserción escolar. Con este fin, el estudio busca no solo identificar a los estudiantes en situación de riesgo, sino también ofrecer datos accionables para implementar intervenciones tempranas y basadas en evidencia.

Descripción del problema

La deserción escolar en Paraguay es un problema persistente y profundamente arraigado en los sectores más vulnerables de la sociedad. Las precarias condiciones socioeconómicas, en particular la situación económica del hogar, inciden significativamente en la continuidad de los estudiantes en el sistema educativo. A medida que estas condiciones se vuelven más desfavorables, disminuyen las oportunidades de que los jóvenes permanezcan en las aulas y adquieran las competencias necesarias para insertarse dignamente en el mercado laboral (Reyes, G.E., Sosa, D.V., Quispe, M.G., Iraola-Real, I., 2021).

Entre los factores más relevantes que inciden en esta problemática se encuentra la pobreza, la cual limita la capacidad de las familias para sostener la escolarización de sus hijos y la del propio sistema educativo para brindar un acompañamiento adecuado. Si bien existen esfuerzos estatales para mitigar esta situación estas medidas aún no han logrado un impacto sostenido (Gobiernodelparaguay.gov.py, 2024).

Este fenómeno se agrava durante la continuidad en la etapa educativa de muchos adolescentes que abandonan sus estudios para integrarse al mercado laboral, motivados por la necesidad económica o por la percepción de que la educación ya no les representa un beneficio inmediato. En este punto crítico del recorrido académico, la combinación de factores sociales,

económicos y pedagógicos impulsa a muchos jóvenes fuera del sistema educativo formal, truncando sus posibilidades de desarrollo personal y profesional a largo plazo (Reyes, G.E., Sosa, D.V., Quispe, M.G., Iraola-Real, I., 2021).

La comprensión del comportamiento de la deserción escolar en este tramo educativo, así como la identificación de los factores que la condicionan, resulta esencial para orientar estrategias de política pública eficaces y sostenibles. Por ello, el presente estudio se plantea como una vía para indagar sistemáticamente cómo se manifiesta este fenómeno en el país, específicamente en el año 2022, prestando atención a las variables socioeconómicas y académicas involucradas.

Objetivo

El objetivo de esta investigación es analizar la relación entre la tasa de deserción escolar y el Índice de Pobreza Multidimensional en el tránsito del noveno grado al primer año de la educación media en el Paraguay durante el año 2022.

Reseña histórica

La deserción escolar en Paraguay es un problema persistente, especialmente en la crucial transición del noveno grado al primer año de la educación media. Cada año, una cantidad considerable de adolescentes interrumpe su trayectoria educativa, lo que genera consecuencias negativas a nivel social, económico y cultural para el país (Reyes, G.E., Sosa, D.V., Quispe, M.G.,

Iraola-Real, I., 2021). Si bien se reconoce que factores familiares, económicos y pedagógicos influyen en este fenómeno, existe una laguna significativa en la comprensión de los patrones y las relaciones específicas entre estos factores y la deserción (Gobiernodelparaguay.gov.py, 2024). Actualmente, no se dispone de una base de datos unificada o un análisis sistemático que vincule de forma directa las causas subyacentes con los casos de abandono.

En lo teórico, a diferencia de los enfoques tradicionales, este estudio propone una metodología innovadora que integra técnicas avanzadas de minería de datos y aprendizaje automático. Esto permite ir más allá de la estadística descriptiva para descubrir patrones ocultos, correlaciones y factores influyentes que no son evidentes a primera vista. Se utilizaron conjuntos de datos que, si bien son diferentes en su origen, son procesados y analizados de forma complementaria. Un riguroso proceso de ETL garantiza la integridad y confiabilidad de estos datos, crucial para obtener resultados precisos.

En lo metodológico, la aplicación del algoritmo de agrupamiento K-Means es fundamental. Esta técnica permite segmentar a los estudiantes en distintos grupos de riesgo de deserción, ofreciendo una visión detallada de los perfiles más vulnerables. Por ejemplo, al combinar datos de inscripción con el índice de pobreza multidimensional, podemos

identificar la relación directa entre las condiciones socioeconómicas y la probabilidad de abandono. Esta capacidad de perfilar el riesgo de deserción en estudiantes de escuelas públicas de 10 a 17 años es un aporte innovador y muy práctico que establece un nuevo camino para análisis futuros.

Y finalmente en lo práctico, los hallazgos de esta investigación son de gran utilidad y relevancia social. En primer lugar, generan información clave que sirve como base sólida para la formulación de políticas públicas más efectivas y focalizadas. Al conocer los factores de riesgo y los grupos más afectados, las autoridades educativas pueden diseñar intervenciones tempranas y específicas, optimizando los recursos y garantizando la igualdad de oportunidades. En segundo lugar, esta metodología establece un precedente para futuras investigaciones en el ámbito educativo de Paraguay, demostrando el potencial de la analítica de datos. Los resultados no solo proporcionan una ruta clara para replicar y mejorar estos análisis, sino que también abren la puerta a la exploración de algoritmos más avanzados o la integración de nuevas fuentes de datos para un entendimiento aún más profundo del fenómeno.

El índice de pobreza multidimensional

El Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) es una métrica crucial que identifica múltiples privaciones que afectan a hogares e

individuos en dimensiones esenciales como la salud, la educación y el nivel de vida (Alkire & Foster, Counting and Multidimensional Poverty Measurement, 2008), (World Bank Group, s.f.). A diferencia de los enfoques tradicionales que se centran únicamente en el ingreso, el IPM ofrece una visión mucho más integral y holística de las carencias, lo que lo posiciona como una herramienta fundamental para una comprensión profunda de la pobreza (Alkire & Foster, Counting and Multidimensional Poverty Measurement, 2008).

La elección de utilizar el IPM en esta investigación se fundamenta en su superior capacidad para capturar la complejidad inherente de la pobreza y su impacto en fenómenos sociales como la deserción escolar a nivel nacional en Paraguay. Los indicadores monetarios, si bien útiles para medir la privación de ingresos, resultan insuficientes para explicar las múltiples facetas que influyen en la decisión o necesidad de un estudiante de abandonar sus estudios. La deserción rara vez se explica solo por la falta de recursos económicos; a menudo, es el resultado de una acumulación de carencias en diversas dimensiones de la vida de un hogar. Un hogar puede, por ejemplo, superar la línea de pobreza monetaria, pero aun así carecer de acceso a una educación de calidad, a servicios de salud adecuados o a condiciones de vivienda dignas, todos ellos factores que, directa o

indirectamente, pueden empujar a un estudiante fuera del sistema educativo (Alkire & Santos, Acute Multidimensional Poverty: A New Index for Developing Countries, 2010).

En este sentido, el IPM, al considerar privaciones simultáneas en salud, educación y nivel de vida, proporciona una medida más pertinente y robusta para el análisis de la deserción escolar. Su metodología permite identificar a aquellos individuos y hogares que sufren carencias entrelazadas, revelando patrones de vulnerabilidad que un análisis basado solo en ingresos no podría discernir. Por ejemplo, un estudiante podría abandonar la escuela no únicamente por dificultades económicas, sino también debido a una enfermedad en la familia (dimensión de salud), la necesidad de trabajar por la falta de empleo de los padres (dimensión de nivel de vida/empleo) o la lejanía de una escuela accesible (dimensión educativa) (Alkire & Santos, Acute Multidimensional Poverty: A New Index for Developing Countries, 2010).

En el contexto paraguayo, el Instituto Nacional de Estadística (INE) calcula y publica regularmente el IPM (Instituto Nacional de Estadística (INE), 2022), lo cual garantiza la disponibilidad de datos confiables y asegura la coherencia de esta investigación con los marcos de política pública nacionales de monitoreo de la pobreza. Esta alineación fortalece la validez y la aplicabilidad de los hallazgos de este

estudio, permitiendo una comprensión más profunda de cómo las múltiples privaciones socioeconómicas actúan como un motor de la deserción escolar en el país. Para esta investigación, el IPM y sus dimensiones serán variables clave para caracterizar el contexto socioeconómico de los jóvenes y su relación con la deserción escolar, especialmente en la crítica transición del noveno grado al primer curso de la educación media.

Materiales y Métodos

Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional con alcance explicativo y se desarrolló bajo un diseño no experimental de corte transversal (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) (Sabino, 2017). Se trabajó con datos abiertos del Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) y del Instituto Nacional de Estadística (INE) del Paraguay, correspondientes al año 2022. Los datos fueron tratados como fuentes secundarias y sirvieron para analizar la deserción escolar en la transición del noveno grado al primero de la educación media (Sabino, 2017).

Los datos fueron integrados mediante un proceso ETL (Extracción, Transformación y Carga), que permitió unificar, limpiar y estructurar la información adecuadamente (Inmon, 2005) (Kimball & Ross, 2013). Posteriormente, se aplicaron técnicas de minería de datos y aprendizaje automático no

supervisado, específicamente el algoritmo K-Means (Jain, A. K., 2010), con el objetivo de agrupar a los estudiantes según características similares y detectar perfiles de riesgo de deserción. Para determinar el número óptimo de clústeres, se utilizó el método de la silueta (Rousseeuw, 1987), evaluando su puntaje con una muestra de 50.000 registros.

En cuanto al procesamiento y análisis de datos, se utilizó el lenguaje de programación Python en el entorno PyCharm Community (JetBrains, 2025), empleando librerías especializadas como Pandas, NumPy, Scikit-learn, Matplotlib y Seaborn (McKinney, 2010), (NumPy Developers, 2023), (Pedregosa, y otros, 2011), (Matplotlib Development Team, 2023), (Seaborn Developers, 2025). Estas herramientas facilitaron la transformación de variables, la normalización, la codificación, la implementación del modelo K-Means y la visualización de resultados mediante gráficos descriptivos y de agrupamiento.

Resultados

El pipeline genera resúmenes estadísticos clave como medias, desviaciones estándar y porcentajes de incidencia de trabajo infantil por clúster, lo que permite obtener una visión clara de las distribuciones y variaciones dentro de cada grupo. Además, calcula la brecha entre áreas rurales y urbanas, facilitando la identificación de disparidades.

Esta información es crucial para comprender la relación entre variables y definir áreas de intervención específica. La capacidad de guardar los resultados en formato CSV asegura que los hallazgos puedan ser utilizados en análisis posteriores o integrados con otros sistemas de información.

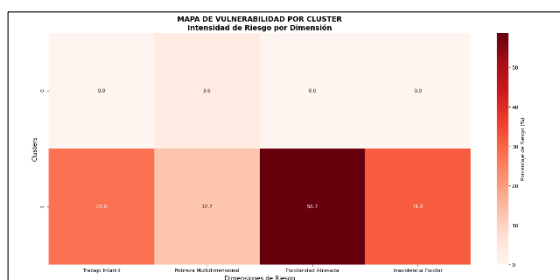


Figura N° 1. Mapa de vulnerabilidad por clúster.

La investigación, utilizando el algoritmo K-Means y validando los resultados con el método de la silueta, concluyó que el número ideal de agrupaciones o clústeres era dos ($K=2$), mediante la técnica de muestreo estratégico. A lo largo del análisis, estos clústeres se han denominado consistentemente clúster 0 y clúster 1, permitiendo interpretar las características de los estudiantes dentro de ellos y describirlas como tres perfiles diferenciados.

El primer perfil, de alta vulnerabilidad social y económica, está directamente relacionada con el clúster 1 y se distingue por la acumulación de factores de riesgo severos. Los estudiantes que pertenecen a este grupo provienen de hogares donde la pobreza multidimensional es alarmante (33% “Pobre No Extremo” y 14% “Pobre Extremo”). Una de las preocupaciones más serias es la

notable presencia de trabajo infantil entre los jóvenes de 10 a 17 años, que se encuentra en el 29% de los hogares, y que se eleva al 46% en las áreas rurales de este clúster. Además, este perfil revela un alto índice de escolaridad atrasada (59% de los hogares) y una preocupante tasa de inasistencia escolar (32% de los hogares), especialmente en las zonas rurales, donde las limitaciones de recursos y las presiones laborales son mucho más intensas.

Un segundo perfil, de vulnerabilidades moderadas, también se desprende del clúster 1, pero representa una subcaracterización de este grupo con condiciones menos extremas. Este perfil se distingue por presentar índices de pobreza intermedios y una menor proporción de menores en situación laboral en comparación con el perfil de alta vulnerabilidad. Se sugiere que estos estudiantes podrían encontrarse en una transición entre zonas rurales y urbanas, donde la oferta de modalidades educativas podría ser más limitada.

Un tercer perfil, con ventajas socioeconómicas relativas, se corresponde con el clúster 0 y se caracteriza por menores índices de pobreza (81% de hogares “No Pobre”), ausencia de trabajo infantil (100% de hogares “No trabaja”), y una asistencia escolar total con no presencia de escolaridad atrasada. La identificación de este perfil es crucial, ya que sugiere que la deserción escolar, aunque en menor medida, no se

limita únicamente a la pobreza extrema, sino que puede manifestarse de diversas maneras, incluso en contextos con mejores condiciones socioeconómicas.

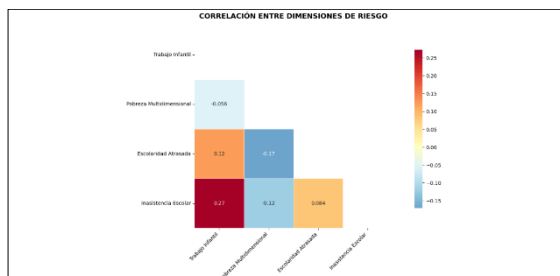


Figura N° 2. Correlación entre dimensiones de riesgo.

La diferenciación por modalidades educativas proporciona a través de los clústeres información valiosa sobre como diferentes opciones formativas atraen o retienen a estudiantes específicos. La educación técnica muestra patrones de matriculación que sugieren mayor atracción para estudiantes de familias con condiciones socioeconómicas intermedias, posiblemente porque ofrece perspectivas de inserción laboral más inmediatas que la educación científica. La educación científica, por su parte, presenta concentraciones mayores en estudiantes de sectores urbanos y con menores índices de pobreza, sugiriendo que el acceso a esta modalidad puede estar condicionado por factores socioeconómicos y geográficos específicos.

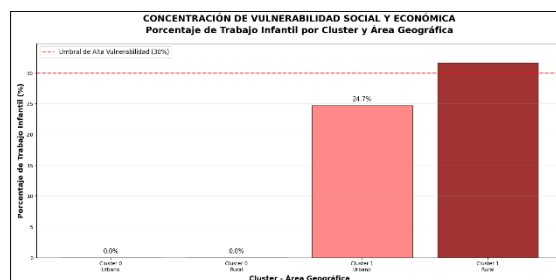


Figura N° 3. Concentración de vulnerabilidad social y económica.

La identificación de estos perfiles diferenciados tiene implicaciones directas para el diseño de políticas educativas específicas. Cada clúster requiere aproximaciones de intervención adaptadas a sus características particulares, desde programas de apoyo socioeconómico. La comprensión de estos patrones permite trascender aproximaciones genéricas a la retención escolar y desarrollar estrategias focalizadas que aborden las causas específicas de riesgo identificadas en cada perfil poblacional.

Discusión

Este estudio analizó la deserción escolar en Paraguay mediante aprendizaje automático y minería de datos, identificando patrones y factores socioeconómicos clave. Al integrar y procesar grandes volúmenes de datos de fuentes diversas, superó las limitaciones de los análisis tradicionales, proporcionando una visión más completa de la problemática.

La presencia del trabajo infantil emerge como un factor crítico de deserción

en ambos apartados. Mientras que Peralta et al. (Peralta, Misiego Telesca, Benítez Ayala, & Prieto, 2013) identificaron el trabajo juvenil remunerado (35.85%) y los problemas familiares (24.70%) como las principales causas de deserción en Paraguay, vinculadas a la pobreza estructural, el perfil de “alta vulnerabilidad” (clúster 1) en esta investigación muestra una marcada incidencia del 29% de trabajo infantil en los hogares, que se eleva al 46% en zonas rurales. Esto valida la preocupación por el trabajo infantil como un motor crucial del abandono escolar.

Asimismo, las disparidades entre zonas rurales y urbanas son un punto de convergencia fundamental. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (CEPAL, 2022) ya destacaba que la deserción es significativamente mayor en áreas rurales debido a la escasez de recursos y la necesidad de trabajar. El análisis de agrupamiento realizado refuerza esta premisa al asociar el perfil de “alta vulnerabilidad” y la concentración de factores de riesgo severos directamente con las zonas rurales. La investigación detalla cómo la inasistencia escolar y la escolaridad atrasada son más pronunciadas en el clúster de mayor vulnerabilidad, que a su vez tiene una mayor presencia en áreas rurales.

Finalmente, la metodología de utilizar minería de datos y aprendizaje automático propuesta y empleada en este

estudio, como el algoritmo K-Means, se alinea con las recomendaciones de Abideen (Abideen, Z.U., 2023) sobre el potencial de estas herramientas para descubrir patrones en la deserción escolar e identificar estudiantes en riesgo. La capacidad de generar tres perfiles diferenciados, alta vulnerabilidad, vulnerabilidades moderadas y ventajas socioeconómicas relativas, y de vincularlos directamente con las dimensiones del Índice de Pobreza Multidimensional, va más allá de las estadísticas descriptivas al ofrecer una comprensión matizada y accionable del fenómeno de la deserción.

Conclusiones

Este estudio logró analizar la relación entre la tasa de deserción escolar en Paraguay y el índice de pobreza multidimensional del año 2022 utilizando técnicas de minería de datos y aprendizaje automático, específicamente el algoritmo K-Means para el agrupamiento, se logró identificar patrones y perfiles claros entre los estudiantes de escuelas públicas que tienen entre 10 y 17 años. Esto significa que no solo se confirmó la existencia de una relación del problema, sino que también se organizó a los estudiantes en categorías con riesgos específicos. Por ejemplo, se encontraron grupos con alta vulnerabilidad socioeconómica y otros con desafíos más moderados, lo que permite entender mejor las diferentes situaciones que empujan a los jóvenes a abandonar la escuela.

El estudio identificó patrones de deserción escolar en estudiantes de 10 a 17 años en escuelas públicas de Paraguay, utilizando el algoritmo K-Means para crear dos clústeres: Clúster 1 (alta vulnerabilidad) y Clúster 0 (ventajas socioeconómicas). El clúster 1 mostró dos perfiles: uno de alta vulnerabilidad social y económica, con pobreza, trabajo infantil y alta inasistencia escolar, especialmente en zonas rurales, y otro de vulnerabilidad moderada, con pobreza intermedia y menos trabajo infantil. En cambio, el clúster 0 presentó un perfil de baja vulnerabilidad, con hogares sin pobreza ni trabajo infantil y completa asistencia escolar. Los factores como la ubicación geográfica (rural vs. urbana), modalidad educativa (técnica o científica) y desigualdad de género influyen en la deserción, sugiriendo que, aunque la pobreza extrema es un factor clave, también existen otros determinantes que afectan a estudiantes en contextos más favorables.

El Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) del año 2022 se mostró de forma diferenciada entre los perfiles de riesgo identificados. El clúster de alta vulnerabilidad (clúster 1), donde se concentra la mayor inasistencia y escolaridad atrasada, muestra una alta proporción de hogares en situación de pobreza multidimensional, con un 33% de hogares “Pobre No Extremo” y un 14% “Pobre Extremo”. En contrapartida, el clúster con

ventajas socioeconómicas relativas (clúster 0) está compuesto mayormente de 81% de hogares “No Pobre”, aunque también incluye una minoría de hogares en situación de pobreza multidimensional. Esto confirma que el IPM es un factor determinante y que sus distintos niveles están directamente relacionados con la probabilidad de deserción escolar.

La investigación confirma una relación significativa entre los factores socioeconómicos y la probabilidad de deserción escolar en escuelas públicas en Paraguay, nuestra hipótesis apoya la literatura, indicando que estos factores son claves en la deserción escolar (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2017); (Psacharopoulos, 1997); (Instituto Nacional de Estadística (INE), 2022). Mediante el agrupamiento K-Means, se identificaron tres perfiles de riesgo claros. Un grupo de alta vulnerabilidad (clúster 1) se caracteriza por profunda pobreza multidimensional, alta incidencia de trabajo infantil (notablemente en zonas rurales) y significativo atraso escolar e inasistencia. Existen también perfiles con vulnerabilidades moderadas y ventajas socioeconómicas relativas. Estos hallazgos demuestran que, si bien la pobreza es central, la ubicación geográfica (rural/urbana), la modalidad educativa y las disparidades de género también son determinantes en los patrones de deserción (Alkire & Foster, Counting and

Multidimensional Poverty Measurement, 2008); (Alkire & Santos, Acute Multidimensional Poverty: A New Index for Developing Countries, 2010).

Referencias

- World Bank Group. (s.f.). *Poverty Overview*. (World Bank) Recuperado el julio de 2025, de <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty/overview>
- Abideen, Z.U. (2023). Analysis of enrollment criteria in secondary schools using machine learning and data mining approach. *Electronics*, 12(3), 694.
- Alkire, S., & Foster, J. (2008). Counting and Multidimensional Poverty Measurement. *Oxford Poverty and Human Development Initiative (OPHI) Working Paper No. 07*. Recuperado el julio de 2025, de <https://ophi.org.uk/publication/WP-07/>
- Alkire, S., & Santos, M. E. (2010). Acute Multidimensional Poverty: A New Index for Developing Countries. *OPHI Working Paper 38*. Obtenido de <https://ophi.org.uk/wp-content/uploads/ophi-wp38.pdf>
- Arthur, D. &. (2007). k-means++: The advantages of careful seeding. *Proceedings of the eighteenth annual ACM-SIAM symposium on Discrete algorithms* (págs. 1027–1035). New Orleans, LA: Society for Industrial and Applied Mathematics.
- CEPAL. (Noviembre de 2022). *Panorama Social de América Latina 2001 - 2002*. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/596665b2-336e-41df-a0a3-d2c5fc275269/content>
- Géron, A. (2019). Hands-On Machine Learning with Scikit-Learn, Keras, and TensorFlow: Concepts, Tools, and Techniques to Build Intelligent Systems. 2nd ed. O'Reilly Media.
- Gobiernodelparaguay.gov.py. (2024). *Hambre Cero en las Escuelas – Un Paraguay que cuida a los niños*. Recuperado el 2025, de <https://hambrezero.gobiernodelparaguay.gov.py/wp-content/uploads/2025/03/HAMBRE-CERO INFORMACIONES-GENERALES.pdf>
- Heredia Mayorga, H. (2020). Big data en la educación. *SciELO Bolivia*.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed. ed.). México: McGraw-Hill.
- Inmon, W. H. (2005). *Building the Data Warehouse* (4ta. Edición ed.). Hoboken.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (Diciembre de 2022). Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) 2022. Asunción, Paraguay. Obtenido de https://www.ine.gov.py/publicaciones/sociales/IPM_2022.pdf
- Jain, A. K. (2010). Data clustering: 50 years beyond K-means. *Pattern recognition letters*.
- JetBrains. (2025). PyCharm Community Edition. Obtenido de <https://www.jetbrains.com/pycharm/>
- Kimball , R., & Ross, M. (2013). *The Data Warehouse Toolkit: The Definitive Guide to Dimensional Modeling*. 3rd ed. John Wiley & Sons.
- Matplotlib Development Team,. (2023). Matplotlib: Visualization with Python. Obtenido de <https://matplotlib.org/>
- McKinney, W. (2010). Data Structures for Statistical Computing in Python. *9th Python in Science Conference*, 51–56.
- NumPy Developers. (2023). NumPy: The fundamental package for scientific computing with Python. Obtenido de <https://numpy.org/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). Trabajo infantil: Un problema global. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/trabajo-infantil>
- Pedregosa, F., Varoquaux, G., Gramfort, A., Michel, V., Thirion, B., Grisel, O., & Duchesnay, E. (2011). Scikit-learn: Machine learning in Python. *Journal of Machine Learning Research*, 12, 2825-2830.
- Peralta, N., Misiego Telesca, P., Benítez Ayala, M., & Prieto, J. (2013). Deserción en la Educación Media. *Revista Científica Estudios e Investigaciones*.
- Psacharopoulos, G. (1997). Child labor versus educational attainment: Some evidence from Latin America. *Journal of Population Economics*, 10(4), 377–386.

Reyes, G.E., Sosa, D.V., Quispe, M.G., Iraola-Real, I. (2021). Family, economic and pedagogical factors involved in dropping out of school and the consequences for students of a private institution in Lima-Peru. *2021 IEEE Sciences and Humanities International Research Conference (SHIRCON)*, pp. 1–4.

Rousseeuw, P. J. (1987). Silhouettes: A graphical aid to the interpretation and validation of cluster analysis. *Journal of Computational and Applied Mathematics*, 20, 53–65.

Sabino, C. (2017). *La Historia y su Método: Guía para Estudiantes y Estudiosos de la Historia*. Unión Editorial.

Seaborn Developers. (2025). Seaborn: Statistical data visualization. Obtenido de <https://seaborn.pydata.org/>

Tan, , P. N., Steinbach, M., & Kumar, V. (2019). *Introduction to Data Mining*. 2nd ed. Pearson.

Tejada Escobar, F., Murrieta Marcillo, R., Villao Santos, F., & Garzón Balcázar, J. (2018). Big Data en la Educación: Beneficios e Impacto de la Analítica de Datos. *SciELO Ecuador*.

Impacto de los juegos de mesa en el rendimiento académico, motivación y razonamiento lógico en estudiantes de Ingeniería Comercial de la Universidad Nacional de Concepción.

Impact of board games on academic performance, motivation, and logical reasoning in Commercial Engineering students at Universidad Nacional de Concepción.

Pérez Lesmo, Deysi Johanna¹ 

Autor de correspondencia: Deysi Johanna Pérez Lesmo, email:

johannaperez.0422.jpl@gmail.com

Como referenciar este artículo

Pérez, D. J.(2025). Impacto de los juegos de mesa en el rendimiento académico, motivación y razonamiento lógico en estudiantes de Ingeniería Comercial de la Universidad Nacional de Concepción. Revista Científica Multidisciplinaria Tajy. 2025; 2(1): 86-91

Resumen

El presente estudio evalúa el impacto del uso de los juegos de mesa Mastermind, Banquero y ¿Quién será el asesino? en el rendimiento académico y el razonamiento lógico de estudiantes de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Nacional de Concepción. Se aplicó un diseño cuasi-experimental con pre test–pos test y grupos no equivalentes (experimental n = 12; control n = 7). Los instrumentos incluyeron pruebas de razonamiento lógico (KR-20 = 0,78), listas de cotejo de asistencia y participación, y notas finales oficiales de la asignatura. Los resultados muestran un incremento significativo de razonamiento en el grupo experimental ($\Delta = +43\%$, $p < 0,001$). La correlación indica una relación positiva moderada entre la motivación y el rendimiento académico. Asimismo, la participación y asistencia fueron superiores en el grupo experimental. Los hallazgos confirman que la integración de juegos de mesa constituye una estrategia didáctica eficaz para fortalecer el aprendizaje lógico-formal en educación superior.

Palabras Clave: razonamiento lógico, juegos de mesa, educación superior, rendimiento académico.

Abstract

This study evaluates the impact of using the board games Mastermind, Banquero (local version of Monopoly), and ¿Quién será el asesino? (local versión of Clue/Cluedo) on academic performance and logical reasoning in Commercial Engineering students at Universidad Nacional de Concepción. A quasi-experimental design with pretest–posttest and non-equivalent groups was applied (experimental n = 12; control n = 7). Instruments included logical reasoning tests (KR-20 = 0.78), attendance and participation checklists, and official final course grades. Results show a significant increase in reasoning ability in the experimental group ($\Delta = +43\%$, $p < 0.001$). Correlation analysis indicates a moderate positive

¹ Universidad Nacional de Concepción, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Docente, johannaperez.0422.jpl@gmail.com



relationship between motivation and academic performance. Additionally, participation and attendance were higher in the experimental group. Findings confirm that the integration of board games is an effective instructional strategy to enhance formal logical learning in higher education.

Keywords: Logical reasoning, Board games, Higher education, Academic performance

Introducción

La asignatura de Lógica, fundamental para la formación analítica en Ingeniería Comercial, enfrenta históricamente desafíos en términos de motivación estudiantil y rendimiento académico. (Plaza, 2023) En los últimos dos periodos lectivos, entre 42 % y 69 % de los estudiantes de la FCEA reprobaron la asignatura, lo que evidencia la necesidad de explorar estrategias alternativas a la enseñanza expositiva tradicional.

Diversos estudios internacionales reconocen que los juegos de mesa con componentes deductivos mejoran el pensamiento lógico, la participación y la autorregulación (Boghian et al., 2019; Dewantara et al., 2020). En Paraguay, la evidencia empírica en el nivel universitario sigue siendo escasa. Esta investigación busca determinar el impacto académico de incorporar Mastermind, Banquero y ¿Quién será el asesino? como herramientas pedagógicas dentro del curso de Lógica.

Materiales y Métodos

Se utilizó un diseño cuasi-experimental pretest–posttest con un grupo experimental (GE) expuesto a nueve sesiones lúdicas y un grupo control (GC) que recibió clases tradicionales.

La población estuvo compuesta de estudiantes matriculados en Lógica del primer curso de Ingeniería Comercial se aplicaron criterios de inclusión como

participación, entrega completa de actividades, asistencia mínima y aplicación de pre test y pos test. Los estudiantes fueron asignados inicialmente a los grupos de control y experimental mediante un proceso de asignación aleatoria simple realizado al comienzo del curso. Este procedimiento garantizó una distribución imparcial de los participantes entre ambas condiciones de instrucción. Tras la intervención, y una vez recopilados todos los datos, se aplicaron los criterios de inclusión para validar la integridad y coherencia del conjunto de datos. Este proceso dio como resultado una muestra analítica final de 19 estudiantes (control = 7, experimental = 12), sin alterar la aleatorización inicial.

Instrumentos

- Pre test: 0–5 puntos (prueba de razonamiento lógico, 20 ítems, KR-20 = 0,78).
- Pos test: 0–30 puntos (tareas y ejercicios).
- Evaluación del rendimiento: (parciales y tareas).
- Motivación: Listas de cotejo asistencia (%) y participación (escala 1–5).

Análisis estadístico

Se utilizó Wilcoxon para comparaciones pre–post, Mann – Whitney U, y correlación Spearman. El análisis se apoyó en Google Colab (Python 3.10).

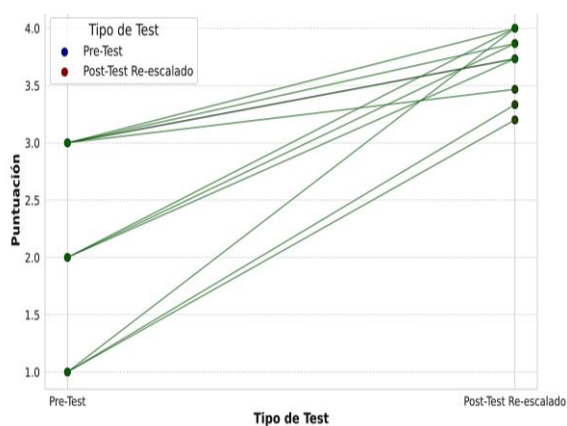
Dado que los datos no presentaron normalidad y fueron de naturaleza ordinal, se aplicaron pruebas no paramétricas:

- *Wilcoxon* para comparar pre/post en el grupo experimental. (Kim, 2014).
- *Mann-Whitney U* para comparar rendimiento entre grupos (Mann & Whitney, 1947).
- *Spearman* para evaluar relación entre motivación y rendimiento.

Resultados

En el **razonamiento lógico** la prueba de Wilcoxon (pareado) mostró una ganancia significativa en el grupo experimental comparación con el control ($V=0$ y $p=0,0005$).

Gráfico N° 1. Puntuaciones Pre-test vs. Post-test re-escalado por alumno (grupo experimental)

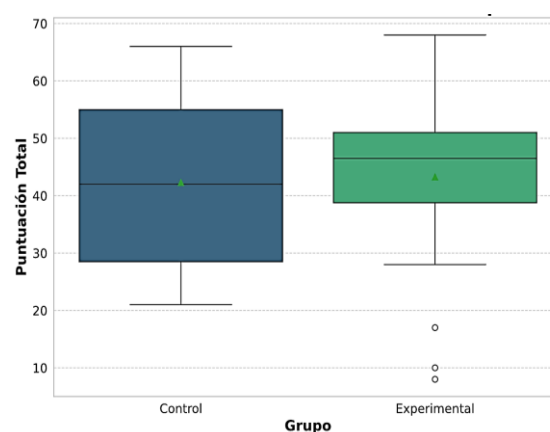


En el primer gráfico todas las líneas tienen una inclinación ascendente, indicando una mejora general en el grupo experimental desde la evaluación inicial de razonamiento lógico (pre-test) hasta la evaluación final (pos-test).

El análisis arrojó que el Valor p es menor que el nivel de significancia común,

(0,05) por lo que se rechaza la hipótesis nula, evidenciando que hay una **diferencia significativa** entre las puntuaciones del pre-test y las puntuaciones post-test que fueron re-escaladas para medir con coherencia la puntuación entre razonamiento lógico inicial y la experiencia lúdica finalizada en el grupo experimental, representando una mejora de **43,73 %**.

Gráfico N° 2. Distribución del rendimiento académico total por grupo



Analizando el segundo gráfico se manifiesta lo siguiente:

Grupo control (n = 7): Se observó la distribución de los puntajes de rendimiento total para este grupo. La línea central en la caja indica la mediana, mientras que los límites de la caja muestran el rango intercuartil (IQR), es decir, el 50% central de los datos. Los "bigotes" se extienden a los valores mínimo y máximo dentro de 1,5 veces el IQR. El punto dentro de la caja representa la media.

Grupo experimental (n=12): De manera similar, esta caja muestra la distribución de los puntajes para el grupo experimental.

La prueba de Mann–Whitney indicó ausencia de diferencias significativas entre grupos ($p > 0,05$), aunque el grupo experimental presentó menor dispersión y tendencia a puntuaciones superiores.

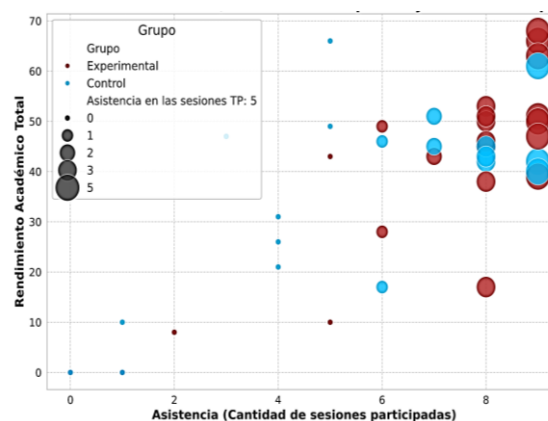
Tabla 1. *Correlación de Spearman entre Motivación y Rendimiento Académico por Grupo*

Grupo	Métrica de Motivación	Correlación de Spearman
Control	Asistencia	0,69
Control	Nivel de Participación (Likert 1-5)	0,47
Experimental	Asistencia	0,66
Experimental	Nivel de Participación (Likert 1-5)	0,65

Las correlaciones muestran que la Asistencia es un factor importante para el rendimiento en ambos grupos. Sin embargo, el Nivel de Participación (calidad de la participación) es considerablemente más influyente y correlaciona más fuertemente con el rendimiento en el grupo experimental en comparación con el grupo control. Esto refuerza la idea de que la intervención del grupo experimental pudo haber promovido una forma de participación que es más beneficiosa para el aprendizaje y el rendimiento académico.

Este resultado sugiere que la participación activa favorecida por la metodología lúdica influyó positivamente en el desempeño académico.

Gráfico N° 3. *Correlación entre asistencia, nivel de participación y rendimiento académico por grupo*



Interpretando el tercer gráfico se visualiza una distribución dispersa pero con una tendencia de mayor presencia de puntos rojos (experimental) con tamaños mayores en la zona superior derecha en comparación con los puntos azules (control) en su mayoría pequeños. Aunque la correlación no alcanza significación estadística, la tendencia observada sugiere que los estudiantes con mayor participación tienden a obtener mejores puntuaciones globales.

Discusión

Los hallazgos confirman que los juegos de mesa actúan como mediadores del aprendizaje lógico, al promover ciclos de hipótesis, prueba y retroalimentación inmediata. Mastermind generó las mejoras más notables, debido a su naturaleza deductiva, esto se observó en los trabajos de Hoe Yeak et al. (2024), mientras que Banquero fortaleció el razonamiento numérico y la toma de decisiones en contextos financieros simulados.

La ausencia de significancia estadística no invalida las tendencias observadas, especialmente en muestras pequeñas donde los métodos no paramétricos son adecuados pero menos sensibles a efectos modestos.

El uso de juegos de mesa permitió contextualizar la lógica en situaciones

problemáticas concretas, disminuyendo la ansiedad cognitiva y promoviendo la discusión estratégica entre estudiantes. Esto coincide con estudios contemporáneos como Gudiño Mejía et al. (2024) y Gutiérrez-Medina et al. (2024) sobre el impacto de metodologías activas en educación superior.

Estos resultados coinciden con estudios previos que destacan la capacidad de los juegos para mejorar el pensamiento crítico, la concentración y la retención conceptual (Pratama & Setyaningrum, 2018; Sousa et al., 2023).

Limitaciones y consecuencias para trabajos futuros

Este estudio presenta limitaciones propias de un diseño aplicado en el contexto real del aula. Aunque la cohorte estuvo conformada por 43 estudiantes, solo 19 cumplieron con los criterios de inclusión establecidos para garantizar comparaciones válidas entre pre-test, post-test y métricas de asistencia. Esta reducción fue metodológicamente necesaria, pero limita la amplitud del análisis y restringe la generalización de los resultados.

Otra limitación se vincula con la naturaleza de las variables evaluadas. El estudio se apoyó en indicadores cuantitativos directos —asistencia, puntuaciones del pre-test y post-test—, lo que permitió aplicar pruebas no paramétricas adecuadas para pequeñas muestras y datos no normales. Sin embargo, estos indicadores no capturan dimensiones más amplias del proceso de aprendizaje, como estrategias utilizadas, niveles de compromiso o la forma en que los estudiantes integraron los contenidos.

Asimismo, la intervención se desarrolló dentro de un calendario académico estricto. El tiempo disponible para el pre-test, las actividades y el post-test estuvo condicionado por la planificación institucional, lo que pudo influir en la magnitud observada de los cambios en el rendimiento. Además, factores externos propios del contexto universitario, como carga académica simultánea y heterogeneidad en el punto de partida de los estudiantes, no pudieron ser controlados en su totalidad.

De cara a investigaciones futuras, sería pertinente trabajar con muestras más amplias y representativas, aplicar diseños cuasi-experimentales con mayor continuidad temporal y complementar las métricas académicas con otras variables que permitan caracterizar de manera más integral el aprendizaje. También podría incorporarse un seguimiento longitudinal para evaluar si las mejoras observadas se sostienen en el tiempo. Finalmente, replicar el estudio en otras instituciones o carreras permitiría contrastar los resultados y fortalecer la evidencia empírica sobre la relación entre metodologías innovadoras, motivación y rendimiento académico.

Referencias Bibliográficas

- Alonso-García, S., Martínez-Domingo, J. A., Berral-Ortiz, B., & De la Cruz-Campos, J. C. (2021). Gamificación en Educación Superior. Revisión de experiencias realizadas en España en los últimos años. *Hachetetepe. Revista científica De Educación Y Comunicación*, (23), 2205. <https://doi.org/10.25267/Hachetetepe.2021.i23.2205>.

- Boghian, I., Cojocariu, V. M., Popescu, C. V., & Măță, L. (2019). Game-based learning. Using board games in adult education. *Journal of Educational Sciences & Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.21703/rexe.v23i5.2.2429>
- Dewantara, B. A., Kirana, K. C., & Nugraha, A. R. (2020). The Effectiveness of Game Based Learning on The Logic Gate Topics. *Journal of Physics: Conference Series*, 1491. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1491/1/012045>.
- Plaza Gálvez, L. F. (2023). Pensamiento Crítico en la Educación Superior.. Tuluá: Editorial UCEVA, 2023, 265 p. ISBN (on line): 978-628-7560-22-2. <http://hdl.handle.net/20.500.12993/4666>.
- Gudiño Mejía, C. B., Jacob Yasunary, B. E., Melo López, V. A., Angie Estefanía, P. J., & Rosero Moscoso, L. M. (2024). *Gamificación y ludificación educativa en el aula universitaria: Educational gamification and ludification in the university classroom*. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 5(4), 3665–3679. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2519>
- Gutiérrez-Medina, L., Arrué-Quezada, G., & Illanes-Aguilar, L. (2024). *Juegos de mesa como inductor de la motivación para el aprendizaje en adolescentes: Una revisión sistemática*. Revista de estudios y experiencias en educación, 23(52), 195–213. <https://doi.org/10.21703/rexe.v23i5.2.2429>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hoe Yeak, S., Ahmed Sukri, S., Yaacob, N., Ang Tau, K., Emir Zulkifly, M. I., Mohamad, A. Q., Md Basir, M. F., & Mohamad, A. (2024). *Exploring mathematics through game-based learning: Mastermind game—Colour code breaker*. Semarak International Journal of STEM Education, 3(1), 29–42. <https://doi.org/10.37934/sijste.3.1.2.942b>
- Kim, H. Y. (2014). Statistical notes for clinical researchers: Nonparametric methods for comparing groups. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 39(3), 181–188. <https://doi.org/10.5395/rde.2014.39.3.181>.
- Mann, H. B., & Whitney, D. R. (1947). On a test of whether one of two random variables is stochastically larger. *Annals of Mathematical Statistics*, 18(1), 50–60.
- Pratama, L.D., & Setyaningrum, W. (2018). Game-Based Learning: The effects on student cognitive and affective aspects. *Journal of Physics: Conference Series*, 1097. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1097/1/012123>.
- Sousa, A. F., et al. (2023). Game-based learning effectiveness: A systematic review following PRISMA guidelines. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 20(1), 1–25.

La paradoja de la innovación: adopción instrumental y alta percepción de impacto de la IA Generativa en la Docencia Universitaria.

The innovation paradox: instrumental adoption and perceived high impact of generative AI in higher education.

Araujo, Robert Eduardo ¹ 

Autor de correspondencia: Robert Eduardo Araujo, email: robert.araujo@unves.edu.py

Como referenciar
este artículo

Araujo, R. (2025). La paradoja de la innovación: adopción instrumental y alta percepción de impacto de la IA Generativa en la Docencia Universitaria. Revista Científica Multidisciplinaria Tajy. 2025; 2(1): 92-107

Resumen

Este estudio analizó el grado de adopción estratégica de la Inteligencia Artificial Generativa (IAG) y su impacto en la innovación docente en la Facultad Politécnica de la UNVES. Mediante un enfoque mixto con diseño secuencial explicativo, que incluyó encuestas (n=31) y entrevistas en profundidad (n=8) a docentes, la investigación reveló un patrón de adopción predominantemente instrumental, centrado en la optimización de tareas en lugar de una transformación pedagógica. El hallazgo central fue una marcada paradoja: a pesar de este uso superficial, los docentes perciben un alto impacto positivo, un resultado que verificó la hipótesis de que, en una fase inicial, la percepción de "innovación" se equipara con "eficiencia". Se concluye que, sin una intervención pedagógica e institucional deliberada, el potencial innovador de la IAG corre el riesgo inminente de ser subutilizado, consolidándose como una herramienta de optimización y no como un catalizador de cambio.

Palabras clave: adopción tecnológica, educación superior, innovación docente, inteligencia artificial generativa, metodología mixta.

Abstract

This research analyzed the degree of strategic adoption of Generative Artificial Intelligence (GAI) and its impact on teaching innovation at the Polytechnic Faculty of UNVES. Employing a mixed-methods, sequential explanatory design that included faculty surveys (n=31) and in-depth interviews (n=8), the study revealed a predominantly instrumental adoption pattern focused on task optimization rather than pedagogical transformation. The central finding was a marked paradox: despite this superficial use, faculty perceive a high positive impact, a finding that verified the hypothesis that, in an initial phase, the perception of "innovation" is equated with "efficiency". The study concludes that without deliberate pedagogical and institutional intervention, the innovative potential of GAI is at imminent risk of being underutilized, positioning it as a tool for optimization rather than a catalyst for change.

¹ Facultad Politécnica, Universidad Nacional de Villarrica del Espíritu Santo (UNVES), Departamento de Informática, robert.araujo@unves.edu.py



Keywords: Generative Artificial Intelligence. Higher Education. Mixed-Methods. Teaching Innovation. Technology Adoption.

Introducción

La irrupción de la Inteligencia Artificial Generativa (IAG) representa una de las transformaciones más significativas para la educación superior en la era digital. Su capacidad para crear contenido original, personalizar la experiencia educativa y automatizar tareas docentes ofrece un potencial sin precedentes para redefinir los procesos de enseñanza y aprendizaje (Cruz Argudo et al., 2024). La promesa de estas herramientas reside en su capacidad para actuar como catalizadores de la innovación, permitiendo a los educadores trascender los modelos pedagógicos tradicionales y adaptarse a las necesidades de un estudiantado nativo digital. De hecho, organismos como la UNESCO han señalado que, si se guía adecuadamente, la inteligencia artificial puede contribuir a la consecución de los objetivos educativos globales, mejorando el acceso y la calidad de la formación (Miao et al., 2021). Este potencial teórico ha generado un considerable optimismo en la comunidad académica. El presente estudio se inscribe plenamente en las líneas temáticas de la Revista Científica Multidisciplinaria

Tajý, al abordar la intersección entre educación superior, tecnología e innovación docente.

Sin embargo, la rápida y a menudo desestructurada adopción de la IAG ha superado la capacidad de las instituciones para desarrollar marcos de integración robustos, generando un escenario de incertidumbre. Esta situación ha creado una brecha palpable entre el potencial teórico de la tecnología y su aplicación práctica en el aula, donde su uso a menudo se limita a la optimización de tareas en lugar de a una transformación pedagógica profunda. A esta brecha se suman desafíos éticos y pedagógicos de gran calado. Gallent-Torres (2023) advierte que la facilidad con la que estas herramientas generan contenido pone en jaque la integridad académica, desdibujando las nociones de autoría y plagio. Asimismo, existe una creciente preocupación por el riesgo de que una dependencia no mediada de la IAG pueda erosionar el desarrollo del pensamiento crítico y las habilidades de análisis profundo en los estudiantes, un debate que Yusuf et al. (2024) consideran central para el futuro de la educación superior.

En el contexto de América Latina, esta problemática se agudiza por desafíos estructurales, como una brecha significativa de talento humano avanzado en IA y la falta de estrategias nacionales sistemáticas para abordar esta transformación. Para Paraguay, en particular, este desafío se inserta en un sistema educativo que, históricamente, ha presentado debilidades en la promoción eficaz de personas críticas y autónomas. Dicho antecedente subraya la responsabilidad de las instituciones de educación superior de liderar un cambio, aprovechando la tecnología para fortalecer, y no para debilitar, las capacidades pedagógicas. Este escenario se materializa de forma concreta en la Facultad Politécnica de la UNVES, donde resulta crucial investigar de qué manera el cuerpo docente está adoptando la IAG para determinar si esta se constituye como una herramienta estratégica que impulsa la innovación o si su uso se limita a un nivel operativo.

La necesidad de investigar empíricamente cómo el cuerpo docente está navegando esta nueva frontera tecnológica es, por tanto, imperativa. La carencia de evidencia robusta sobre los patrones de uso reales y su impacto percibido en la innovación deja a las instituciones sin una base sólida para el diseño de políticas y programas de formación que promuevan una adopción responsable y estratégica.

Comprender este fenómeno es crucial para evitar que una tecnología con un vasto potencial transformador sea subutilizada, consolidándose meramente como una herramienta de eficiencia para perpetuar prácticas anacrónicas. El análisis de estas dinámicas en un contexto institucional específico permite trascender el debate especulativo para ofrecer datos concretos que informen la toma de decisiones.

Para abordar esta problemática, el estudio de Araujo (2025) se propuso analizar el grado de adopción estratégica de la IAG y su impacto percibido en la innovación docente en la Facultad Politécnica de la UNVES. La investigación se guió por la hipótesis de que la adopción de la IAG por parte de los docentes se caracteriza por un uso predominantemente instrumental; no obstante, esta modalidad se asocia con una alta percepción de impacto positivo, ya que en esta fase inicial la "innovación" se equipara con la "eficiencia". El trabajo busca, por tanto, ofrecer evidencia empírica sobre los patrones de uso y su correlato en la percepción de la innovación, enmarcando el fenómeno en lo que se puede denominar la "paradoja de la innovación": un escenario donde el entusiasmo inicial por una nueva tecnología puede ser un indicador engañoso de una transformación pedagógica genuina.

La gran mayoría de la investigación empírica realizada hasta la fecha se ha centrado de manera casi exclusiva en el estudiante como unidad de análisis: sus patrones de uso, el impacto en sus habilidades cognitivas y los efectos sobre su desempeño académico. Si bien esta línea de investigación es de suma importancia, existe una notoria escasez de estudios que aborden con igual profundidad la otra cara de la ecuación pedagógica: el docente. Se dispone de datos limitados sobre cómo los educadores, en la práctica, están adoptando estas herramientas y con qué grado de intencionalidad estratégica. Esta brecha de conocimiento constituye la justificación central de la presente investigación. Este estudio se propone contribuir a cerrar dicha brecha, generando evidencia empírica específica sobre los patrones de adopción, los factores que la modulan y el impacto percibido en la innovación desde la perspectiva del propio cuerpo docente, aportando así un conocimiento original y necesario para orientar el futuro de la integración tecnológica en la educación superior.

Materiales y Métodos

Para abordar la complejidad del fenómeno estudiado, la presente investigación se fundamentó en un enfoque mixto que integra sistemáticamente las metodologías cuantitativa y cualitativa.

Dentro de este paradigma, se optó por un diseño secuencial explicativo (DEXPLIS), el cual se desarrolla en dos fases consecutivas (Creswell & Creswell, 2018). La primera fase, de carácter cuantitativo, se orientó a caracterizar los patrones generales de adopción y la percepción de impacto de la IAG. La segunda fase, de naturaleza cualitativa, se diseñó para explorar en profundidad las razones y los contextos que explican los hallazgos numéricos iniciales. La elección de este diseño respondió a la necesidad estratégica de no solo identificar la paradoja central del estudio —la coexistencia de un uso instrumental con una alta percepción de impacto—, sino también de comprender sus causas subyacentes, logrando así una comprensión holística del fenómeno.

La población de estudio fue el cuerpo docente de la Facultad Politécnica de la UNVES durante el periodo 2024-2025, estimada en aproximadamente 55 educadores. Para la fase cuantitativa, se obtuvo una muestra de 31 docentes que completaron el instrumento de recolección de datos, lo que representó una tasa de respuesta del 56.36%. Para la fase cualitativa, se seleccionó una submuestra de 8 docentes mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional. Esta técnica se eligió no por su capacidad de generalización estadística, sino por su idoneidad para seleccionar

participantes con perfiles diversos y con la capacidad de proveer información rica y profunda que permitiera dar sentido a los patrones previamente identificados (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Se garantizó la confidencialidad de todos los participantes mediante la obtención de su consentimiento informado.

En la fase cuantitativa, se utilizó un cuestionario estructurado diseñado ad hoc para la investigación, compuesto mayoritariamente por preguntas cerradas con escalas de tipo Likert para medir las variables de frecuencia de uso, propósito, habilidad percibida e impacto en la innovación. Para la fase cualitativa, se empleó una guía de entrevista semiestructurada con preguntas abiertas, diseñada para explorar las experiencias, desafíos y reflexiones de los docentes. Ambos instrumentos fueron sometidos a un riguroso proceso de validación de contenido mediante juicio de expertos y una prueba piloto con un grupo reducido de docentes, lo que permitió refinar la claridad y pertinencia de los ítems antes de su aplicación final.

El análisis de los datos se realizó en correspondencia con cada fase del diseño. Los datos cuantitativos, provenientes de los cuestionarios, fueron procesados mediante estadística descriptiva, calculando frecuencias, porcentajes y medidas de

tendencia central para caracterizar las variables y describir los patrones de adopción. Para el tratamiento de los datos cualitativos, las transcripciones de las entrevistas fueron sometidas a un análisis temático con un procedimiento de codificación inductiva. Este enfoque permitió que las categorías y temas emergieran directamente de las narrativas de los participantes, asegurando que la interpretación se mantuviera anclada en sus perspectivas y proveyendo la evidencia necesaria para explicar los hallazgos de la fase cuantitativa.

Resultados

La presentación de los hallazgos se ha estructurado en cuatro subsecciones para construir progresivamente la narrativa de la "innovación paradójica". Se inicia con la contextualización del perfil de la muestra, seguido de la caracterización de los patrones de uso, la exposición de la paradoja central y, finalmente, la explicación cualitativa que da sentido al fenómeno.

3.1. Perfil de la Muestra Docente: Contextualizando al Agente de Adopción

Antes de analizar los patrones de uso, es fundamental contextualizar el perfil del cuerpo docente que conformó la muestra, ya que sus características profesionales y laborales actúan como variables moduladoras clave para interpretar los hallazgos. La Tabla

1 resume los datos sociodemográficos y profesionales más relevantes extraídos del estudio de base.

La muestra estuvo compuesta mayoritariamente por mujeres (67.7%), con una concentración de edad en los rangos de 31 a 40 años. El nivel de formación predominante fue el de posgrado, con una mayoría de docentes con título de Maestría (32.3%) o Doctorado (16.1%). Sin embargo, el dato más significativo desde una perspectiva analítica es el relacionado con la dedicación horaria: una abrumadora mayoría de los docentes (74.2%) trabaja a tiempo parcial. Esta condición laboral, caracterizada por una alta carga de trabajo y un tiempo limitado para la planificación y la innovación, constituye un factor contextual primordial. En un entorno profesional donde el tiempo es un recurso escaso, la adopción de tecnologías que prometen eficiencia no puede ser vista como una mera preferencia, sino como una estrategia pragmática y racional para la gestión de las demandas laborales. Este perfil sugiere que las condiciones estructurales del trabajo docente pueden incentivar un patrón de uso instrumental, priorizando soluciones que optimizan procesos inmediatos sobre aquellas que requieren una inversión de tiempo mayor para una transformación pedagógica profunda.

Tabla 1

Perfil de la Muestra Docente (n=31)

Característica	Distribución (N)	Distribución (%)
Género		
Mujer	21	67.7
Hombre	10	32.3
Nivel de Formación		
Grado Universitario	8	25.8
Especialización	6	19.4
Maestría	10	32.3
Doctorado	5	16.1
Dedicación Horaria		
Tiempo Parcial	23	74.2
Tiempo Completo	8	25.8
Experiencia Tecnológica		
Básico	7	22.6
Intermedio	13	41.9
Avanzado	7	22.6
Barrera Principal para TICs		
Falta de capacitación	10	32.3

Nota. La tabla resume las características sociodemográficas y profesionales más representativas de la muestra cuantitativa, extraídas del estudio de Araujo (2025).

3.2. Caracterización del Patrón de Adopción: Un Uso Instrumental y Ocasional

Los datos cuantitativos revelaron un patrón de adopción de la IAG que, si bien fue regular, no resultó intensivo y estuvo claramente orientado a la eficiencia, confirmando la naturaleza instrumental de su uso. La frecuencia de uso más común fue semanal (38.7%) o de varios días a la semana (32.3%), en sesiones de trabajo breves que mayoritariamente duraron entre 15 y 30 minutos (58.1%). Este patrón de interacciones cortas y frecuentes sugiere que la IAG es empleada como una herramienta de consulta rápida y no como un entorno para el trabajo profundo.

El propósito que motivó este uso refuerza la tesis del instrumentalismo. La optimización de tareas y la mejora de la eficiencia fue el objetivo principal para casi la mitad de los docentes (48.4%). Esto se tradujo en su aplicación a actividades de apoyo concretas, como la simplificación de conceptos complejos (41.9%) y la búsqueda de ejemplos prácticos (32.3%). En contraste, el uso de la IAG para fines de innovación profunda se mostró marcadamente limitado. Para el rediseño curricular, un 38.7% de los docentes la utilizó únicamente para generar ideas iniciales, mientras que un 29% no la empleó en absoluto para este fin. Este patrón se correlacionó con un nivel de competencia autoevaluado como "básico" (48.4%) en la habilidad de "ingeniería de prompts", lo que

indicó que una baja pericia técnica limitó la interacción a tareas sencillas. La Tabla 2 sintetiza estos hallazgos.

Tabla 2

Síntesis de Patrones de Uso Instrumental de la IAG

Dimensión de Uso	Hallazgo Principal	Porcentaje (%)
Frecuencia de Uso	Semanal	38.7
Duración de Sesión	Entre 15 y 30 minutos	58.1
Propósito Principal	Eficiencia	48.4
Tarea Principal	Simplificar conceptos	41.9
Habilidad en Prompts	Básica	48.4

Nota. La tabla resume los porcentajes modales o agrupados más representativos para cada dimensión de uso, extraídos de las figuras 1 a 8 del estudio original de Araujo (2025)

3.3. La Evidencia de la Paradoja: Alto Impacto Percibido vs. Innovación Limitada

A pesar de la naturaleza instrumental del uso, la percepción de su impacto en la innovación fue sorprendentemente positiva, revelando la paradoja central de este estudio. En el diseño de metodologías, el impacto se percibió mayoritariamente como la introducción de "pequeñas mejoras" (64.5%). De manera similar, en la capacidad para crear experiencias de aprendizaje más activas, la

calificación predominante fue de un "impacto positivo leve" (45.2%). Esta valoración culminó en una disposición a recomendar la herramienta a otros colegas abrumadoramente alta, con un 64.5% de los docentes que se declaró "dispuesto" o "muy dispuesto" a hacerlo.

Sin embargo, esta percepción positiva se desvanece cuando se indaga sobre transformaciones pedagógicas más profundas. El 80.6% de los docentes consideró que la herramienta había ayudado en un grado nulo o bajo a fomentar nuevas dinámicas de aprendizaje. El área de la evaluación fue la que mostró un impacto más débil, revelando un "punto ciego" en la adopción. El 74.2% de los docentes nunca o raramente recurrió a la IAG para crear instrumentos de evaluación, y más de la mitad (51.6%) consideró que su impacto en la calidad de dichos instrumentos fue "nulo o insignificante". La Tabla 3 expone visualmente esta disonancia.

Tabla 3

La Paradoja de la Innovación: Comparativa entre Impacto Percibido y Aplicación Estratégica

Alta Percepción de Impacto	Baja Aplicación Estratégica
Disposición a Recomendar: 64.5% "Dispuesto/Muy Dispuesto"	Uso para Rediseño Curricular: 67.7% "No la utiliza/Uso exploratorio"

Alta Percepción de Impacto	Baja Aplicación Estratégica
Impacto en Metodologías: 64.5% "Pequeñas Mejoras"	Ayuda en Nuevas Dinámicas: 80.6% "Grado Nulo/Bajo"
Impacto en Experiencias: 45.2% "Positivo Leve"	Uso para Crear Evaluaciones: 74.2% "Nunca/Raramente"
	Impacto en Calidad de Evaluación: 51.6% "Nulo/Insignificante"

Nota. La tabla juxtapone los hallazgos de percepción positiva con los de baja aplicación estratégica, extraídos de las figuras 6 y 9 a 16 del estudio de Araujo (2025).

3.4. Explicaciones Cualitativas: El Contexto Institucional y el Imperativo Pedagógico

Los datos cualitativos ofrecieron la clave para interpretar la paradoja. El análisis temático de las entrevistas reveló un conjunto de categorías que contextualizaron los patrones cuantitativos. Los testimonios apuntaron a una "Debilidad en la Regulación Institucional" (Doc. 2), un vacío normativo que fomentó un "Uso Superficial y Falta de Elaboración" (Doc. 3) tanto por parte de docentes como de estudiantes. Un docente expresó: *"Las universidades aún tienen debilidades respecto a regular el uso de la inteligencia artificial, ya que su irrupción fue 'un boom' y se está buscando cómo gestionarla"*.

Frente a esta realidad, el discurso de los docentes entrevistados convergió en una solución: la respuesta al desafío tecnológico es fundamentalmente pedagógica. Emergieron con fuerza conceptos como la "Centralidad del Rol y la Formación Docente" (Doc. 8) y la necesidad de un "Cambio de Mentalidad" (Doc. 7), donde el educador transite de ser un mero usuario a un arquitecto crítico de experiencias de aprendizaje. La Tabla 4 presenta las categorías y códigos más representativos que emergieron del análisis.

Tabla 4

Categorías y Códigos Emergentes del Análisis Cualitativo

Categoría Emergente	Código Inductivo	Cita Representativa
Contexto Institucional y Patrones de Adopción	Debilidad en la Regulación Institucional	"Las universidades aún tienen debilidades respecto a regular el uso de la inteligencia artificial..." (Doc. 2)
	Uso Superficial y Falta de Elaboración	"...lo malo es que no parafrasean, no lo elaboran de tal forma que lo hayan aprendido o entendido." (Doc. 3)
La Dialéctica del Impacto: Riesgos y Oportunidades	Riesgo de Impacto Negativo en el Análisis	"...afectando negativamente en la capacidad de análisis profundo..." (Doc. 1)

Categoría Emergente	Código Inductivo	Cita Representativa
El Imperativo Pedagógico como Respuesta	Desafío a la Evaluación Tradicional	"La forma de evaluación tradicional no contempla cómo evaluar pensamiento crítico..." (Doc. 6)
	Necesidad de un Cambio de Mentalidad Docente	"El uso de la IA requiere un 'cambio de mindset' y el docente la utiliza como un 'asistente'..." (Doc. 7)
	Centralidad del Rol y la Formación Docente	"Es trascendental que el docente entienda lo que tiene que hacer, entienda su rol y tenga esa formación pedagógica..." (Doc. 8)

Nota. La tabla sistematiza los hallazgos del análisis cualitativo, presentando las categorías finales y una selección de códigos y citas representativas extraídas de las entrevistas a docentes (Doc. 1-8), conforme al estudio de Araujo (2025).

Discusión

El hallazgo central de esta investigación es la identificación de una "innovación paradójica" en la adopción de la IAG por parte del cuerpo docente de la Facultad Politécnica de la UNVES. Se ha verificado la hipótesis de que un patrón de uso predominantemente instrumental coexiste con una alta percepción de impacto

positivo. Este fenómeno se explica porque, en una fase temprana de adopción y en ausencia de un marco institucional y formativo robusto, los docentes equiparan lógicamente el concepto de innovación con la optimización de procesos y la eficiencia. La valoración positiva no surge de una transformación pedagógica profunda, sino de la resolución de un problema inmediato y tangible: la falta de tiempo.

Interpretación del Hallazgo Central: La Racionalidad de la Paradoja

La coexistencia de un uso superficial con una alta valoración positiva podría parecer contradictoria, pero su explicación se encuentra en las condiciones contextuales del profesorado. La alta proporción de docentes con dedicación a tiempo parcial en la muestra (23 de 31 participantes) no es un dato menor. Es una variable explicativa fundamental. En un entorno laboral caracterizado por una alta carga de trabajo y tiempo limitado para la planificación y el desarrollo curricular, el tiempo se convierte en el recurso más escaso y valioso. En este contexto, la adopción de herramientas que ofrecen una mejora tangible en la eficiencia no es solo una preferencia, sino una estrategia racional de supervivencia profesional. La optimización del flujo de trabajo, que permite preparar materiales o simplificar conceptos de manera más rápida, libera un tiempo crucial que

puede ser reinvertido en otras tareas docentes o profesionales. Desde esta perspectiva, la "innovación" se redefine. Para un colectivo profesional con recursos de tiempo limitados, cualquier herramienta que permita hacer más en menos tiempo representa un avance significativo. La percepción de un "alto impacto positivo" no se mide contra un ideal de transformación pedagógica profunda, sino contra la realidad cotidiana de la sobrecarga laboral. Por tanto, la paradoja no es un signo de irracionalidad, sino un reflejo lógico de cómo las condiciones laborales modulan la percepción del valor y la innovación tecnológica.

Diálogo Extensivo con la Literatura Académica

Estos resultados dialogan de manera directa con la literatura académica. El patrón de uso instrumental, motivado por la eficiencia, es consistente con estudios como el de Robinson (2025), que identifica la optimización de tareas como un motor principal de la adopción tecnológica en la educación. La percepción de los docentes de que la IAG reduce las tareas administrativas y apoya la investigación se alinea con los beneficios identificados por Al-Ansi et al. (2024).

Sin embargo, la percepción marcadamente positiva de los docentes de la

UNVES contrasta con la creciente preocupación en la literatura sobre los riesgos de una sobre-dependencia de la IAG. Investigaciones empíricas han comenzado a señalar una correlación negativa entre una alta dependencia de los Grandes Modelos de Lenguaje (LLM) y el rendimiento académico, conceptualizando el fenómeno de la "descarga cognitiva" (*cognitive offloading*), donde la externalización constante de funciones como el análisis o la resolución de problemas puede conducir a una erosión de estas habilidades a largo plazo. La dualidad observada en la UNVES, donde coexisten el optimismo por los beneficios operativos y la preocupación por los riesgos pedagógicos (expresada en las entrevistas cualitativas), también ha sido observada en otros estudios sobre las perspectivas docentes. Este estudio aporta a ese debate una explicación contextual: el optimismo puede estar fuertemente anclado en la ganancia de eficiencia, mientras que la conciencia de los riesgos pedagógicos impulsa el llamado a una mayor formación y un cambio de mentalidad.

El Punto Ciego de la Evaluación: Epicentro de la Brecha Estratégica

El hallazgo más revelador de este estudio es, quizás, el que concierne al área de la evaluación. El dato de que un 74.2% de los docentes nunca o raramente recurre a la IAG

para crear instrumentos de evaluación es contundente. Este "punto ciego" marca el límite claro del uso instrumental. Mientras que la IAG es bienvenida para tareas de bajo riesgo como buscar ejemplos o simplificar conceptos, su aplicación en el diseño de evaluaciones —una tarea de alta responsabilidad que define la validación del aprendizaje— es sistemáticamente evitada.

Esta evitación es significativa porque ocurre a pesar de que los propios docentes, en las entrevistas cualitativas, reconocen el "Desafío a la Evaluación Tradicional" que la IAG impone. Existe una conciencia de que los métodos de evaluación existentes se han vuelto insuficientes, pero no se está utilizando la misma tecnología para construir la solución. Este comportamiento revela la verdadera naturaleza de la brecha estratégica. El rediseño de la evaluación no es una tarea que pueda optimizarse fácilmente; requiere una reflexión pedagógica profunda, creatividad, y una inversión de tiempo y formación que, como se ha argumentado, son recursos escasos. Esta situación crea una vulnerabilidad sistémica crítica: los docentes utilizan la IAG para la entrega de contenidos y los estudiantes la utilizan para la creación de trabajos, pero el mecanismo central para validar el aprendizaje permanece anacrónico y es fácilmente eludido por la misma tecnología. No se trata solo de una oportunidad de innovación perdida, sino de

una amenaza inminente a la integridad y el significado del proceso evaluativo.

Implicaciones Prácticas y la Propuesta de Intervención Institucional

Las implicaciones prácticas para la UNVES y otras instituciones de educación superior son claras y se alinean con la propuesta del "Programa para la Adopción Estratégica de la IAG en la Docencia (PAED-IAG)" desarrollado en la tesis de base. La mera disponibilidad de la tecnología no garantiza la innovación. Es indispensable una intervención institucional proactiva que incluya tres ejes estratégicos. Primero, un **eje de gobernanza** que desarrolle políticas de uso ético para llenar el "vacío regulatorio" identificado en las entrevistas. Segundo, un **eje de fortalecimiento de competencias** con programas de formación que vayan más allá de lo técnico para fomentar un cambio de mentalidad y abordar el "punto ciego de la evaluación". Tercero, un **eje de fomento a la innovación** que cree incentivos y comunidades de práctica para sostener la experimentación y el rediseño curricular. Este enfoque tripartito, derivado directamente de los hallazgos, constituye la ruta de acción necesaria para que la institución pueda guiar activamente la transición de un uso instrumental, anclado en la eficiencia, hacia una adopción estratégica

que se traduzca en una mejora cualitativa y sostenible de la educación.

Implicaciones Teóricas, Prácticas y la Emergencia de una Nueva Brecha Digital

Teóricamente, este estudio aporta al campo de la adopción tecnológica la documentación empírica de la "paradoja perceptual" en las fases iniciales de integración de una tecnología disruptiva. Además, subraya el perfil laboral del docente (en este caso, la dedicación a tiempo parcial) como una variable contextual crítica que modula la naturaleza de dicha integración. Otro hallazgo relevante es la coexistencia de una baja habilidad autoevaluada en "ingeniería de prompts" (48.4% se considera "básico") con una alta disposición a recomendar la herramienta (64.5% "dispuesto" o "muy dispuesto"). Esto puede interpretarse como un efecto de la "ilusión de competencia": el bajo umbral de entrada para obtener beneficios de eficiencia significativos genera un entusiasmo y una valoración positiva que no se corresponden con un dominio profundo de la herramienta. Las "victorias fáciles" iniciales pueden enmascarar la complejidad de una adopción verdaderamente estratégica.

Estos resultados dialogan de manera directa con la literatura académica. El patrón

de uso instrumental, motivado por la eficiencia, es consistente con estudios que identifican la optimización de tareas como un motor principal de la adopción tecnológica en la educación (Robinson, 2025). La percepción de los docentes de que la IAG reduce las tareas administrativas y apoya la investigación se alinea con los beneficios identificados por Al-Ansi et al. (2024). Sin embargo, la percepción marcadamente positiva de los docentes de la UNVES contrasta con la creciente preocupación en la literatura sobre los riesgos de una sobredependencia de la IAG, que podría erosionar el pensamiento crítico y la integridad académica, como advierten Gallent-Torres (2023) y otros autores (Yusuf et al., 2024). Esta dualidad, donde coexisten el optimismo por los beneficios operativos y la preocupación por los riesgos pedagógicos, también ha sido observada en otros estudios sobre las perspectivas docentes (Carranza Alcántar et al., 2024).

La principal contribución de este estudio reside en la explicación de esta paradoja a través de las condiciones contextuales. La alta proporción de docentes con dedicación a tiempo parcial en la muestra no es un dato menor, sino una variable explicativa fundamental. En un entorno laboral caracterizado por una alta carga de trabajo y tiempo limitado para la planificación, la adopción de herramientas

que ofrecen eficiencia no es solo una preferencia, sino una estrategia racional de supervivencia profesional. La exploración de innovaciones pedagógicas profundas, que requiere una inversión significativa de tiempo para el rediseño curricular y evaluativo, se convierte en un "lujo" menos accesible para este colectivo. Este hallazgo sugiere que la discusión global sobre la IAG en la educación podría estar exacerbando, de manera inadvertida, las desigualdades dentro de la propia profesión docente. Podría estar gestándose una nueva brecha digital, no entre instituciones, sino entre educadores: aquellos con posiciones seguras y a tiempo completo que tienen la capacidad de convertirse en "adoptantes estratégicos", frente a aquellos en roles más precarios que podrían quedar confinados a ser "usuarios instrumentales".

Las implicaciones prácticas para la UNVES y otras instituciones de educación superior son claras: la mera disponibilidad de la tecnología no garantiza la innovación. Es indispensable una intervención institucional proactiva que incluya programas de formación docente que vayan más allá de lo técnico, como sugieren diversas revisiones sistemáticas (Gómez-Pablos et al., 2025). Además, es crucial el desarrollo de políticas de uso ético que ofrezcan un marco de acción claro y seguro, una necesidad que ha sido ampliamente documentada (Crue Universidades Españolas, 2024; Al-Ansi et

al., 2024). Teóricamente, este estudio aporta al campo de la adopción tecnológica la documentación empírica de la "paradoja perceptual" y subraya el perfil laboral del docente como una variable contextual crítica que modula la integración de nuevas tecnologías.

Finalmente, es necesario reconocer las limitaciones de este trabajo. Su enfoque en una única facultad y la naturaleza de autopercepción de los datos limitan la generalización de los hallazgos. Esto abre claras líneas para futuras investigaciones. Se requieren estudios longitudinales para determinar si el patrón instrumental es una etapa transitoria o si se consolida con el tiempo. Asimismo, son necesarios análisis comparativos entre diferentes disciplinas y culturas institucionales. El paso más crucial, sin embargo, será la realización de estudios que midan el impacto real que estas nuevas prácticas docentes, mediadas por la IAG, tienen sobre los resultados de aprendizaje y el desarrollo de competencias de orden superior en los estudiantes, un área donde la literatura aún muestra una brecha significativa (Pallant et al., 2025).

Referencias

Al-Ansi, A. M., Al-Ansi, A., & Al-Hattami, A. (2024). Faculty perspectives on generative artificial intelligence: Insights into awareness, benefits,

concerns, and uses. *Education and Information Technologies*.
<https://doi.org/10.1007/s10639-024-12788-y>

Araujo, R. E. (2025). *La Inteligencia Artificial Generativa como Herramienta Estratégica para la Innovación Docente en la Facultad Politécnica de la UNVES, 2024-2025*.

Carranza Alcántar, M. del R., Macías González, G. G., Gómez Rodríguez, H., Jiménez Padilla, A. A., & Jacobo Montes, F. M. (2024). Percepciones docentes sobre la integración de aplicaciones de IA generativa en el proceso de enseñanza universitario. *Revista de Docencia Universitaria*, 22(2), 158–176.
<https://doi.org/10.4995/redu.2024.22027>

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE.

Crue Universidades Españolas. (2024). *La Inteligencia Artificial Generativa en la docencia universitaria:*

- Oportunidades, desafíos y recomendaciones. *Societies*, 14(6), 66. <https://doi.org/10.3390/soc14060066>
https://www.crue.org/wp-content/uploads/2024/03/Crue-Digitalizacion_IA-Generativa.pdf
- Cruz Argudo, F., García Varea, I., Martínez Carrascal, J. A., Ruiz Martínez, A., Ruiz Martínez, P. M., Sánchez Campos, A., & Turró Ribalta, C. (2024). *La Inteligencia Artificial Generativa en la docencia universitaria: Oportunidades, desafíos y recomendaciones*. Crue Universidades Españolas. https://www.crue.org/wp-content/uploads/2024/03/Crue-Digitalizacion_IA-Generativa.pdf
- Gallent-Torres, C. (2023). El impacto de la inteligencia artificial generativa en educación superior: una mirada desde la ética y la integridad académica. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 29(2). <https://doi.org/10.30827/relieve.v29i2.29134>
- Gerlich, M. (2024). AI Tools in Society: Impacts on Cognitive Offloading and the Future of Critical Thinking. *Societies*, 14(6), 66. <https://doi.org/10.3390/soc14060066>
- Gómez-Pablos, V. B., García-Valcárcel Muñoz-Repiso, A., & Lee, S. J. (2025). Generative artificial intelligence in teacher training: a narrative scoping review. *CTE Workshop Proceedings*, 12. <https://doi.org/10.55056/cte.920>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Miao, F., Holmes, W., Huang, R., & Zhang, H. (2021). *Inteligencia artificial y educación: Guía para las personas a cargo de formular políticas*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379376>
- Pallant, J. L., Blijlevens, J., Campbell, A., & Jopp, R. (2025). Mastering knowledge: the impact of generative AI on student learning outcomes. *Studies in Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/03075079.2025.2487570>

Robinson, T. (2025). Generative Artificial Intelligence in Higher Education: Understanding Faculty Adoption through the Technology Acceptance Model. *i-manager's Journal of Educational Technology*, 22(1), 18-31.

<https://doi.org/10.26634/jet.22.1.217>

[96](#)

Yusuf, A., Pervin, N., & Román-González, M. (2024). Generative AI and the future of higher education: a threat to academic integrity or reformation? Evidence from multicultural perspectives. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 21(1), 21.

[https://doi.org/10.1186/s41239-024-](https://doi.org/10.1186/s41239-024-00454-8)

[00454-8](#)

Innovación en el ejercicio de la profesión contable en Katuete, Paraguay.
Innovation in the practice of the accounting profession in Katuete, Paraguay.

Basiano Alfonso Dominguez Fretes ¹ 

Derlis Daniel Duarte Sanchez ² 

Autor de correspondencia: Derlis Daniel Duarte Sanchez, email:
duartesanchezderlisdaniel@gmail.com

**Como referenciar
este artículo**

Dominguez, A. y Duarte, D. (2025). *Innovación en el ejercicio de la profesión contable en Katuete, Paraguay.* Revista Científica Multidisciplinaria Tajy. 2025; 2(1): 108-120

Resumen

La innovación en consiste en hacer algo nuevo o aplicar un nuevo método que facilite a captar más clientes en contabilidad, por ejemplo, no todo es muy técnico profesional, también se necesita aplicar métodos innovadores para captar y retener a la cartera de clientes. El objetivo de la investigación fue, conocer la innovación empresarial en contadores en el ejercicio de la profesión en Katuete, Paraguay. Para lo cual, se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, la población estuvo compuesto por 10 contadores independientes con oficinas propias y con experiencias. El instrumento de recolección de datos fue la encuesta, que fue aplicado durante el segundo semestre del 2024 a través de un trabajo de campo. Los principales resultados demuestran que, el 50% de los encuestados señala la necesidad de estrategias de marketing y desarrollo de negocios, mientras que el 70% destaca la capacitación en nuevas tecnologías como un apoyo esencial para innovar. Además, el 60% espera que estas innovaciones aumenten la eficiencia operativa y mejoren el servicio al cliente. Sin embargo, enfrentan desafíos como la falta de habilidades técnicas, que afectan su capacidad para implementar estos cambios.

Palabras Clave: clientes, contabilidad, ejercicio de la profesión, innovación.

Abstract

Innovation consists of doing something new or applying a new method that makes it easier to attract more clients in accounting, for example, not everything is very technical and professional, it is also necessary to apply innovative methods to attract and retain the client portfolio. The objective of the research was to know the business innovation in accountants in the practice of the profession in Katuete, Paraguay. For this, a quantitative, descriptive, non-experimental approach methodology was used; the population was made up of 10 independent accountants with their own offices and with experience. The data collection instrument was the survey, which was applied during the second half of 2024 through fieldwork. The main results show that 50% of respondents point out the need for marketing and business development strategies, while 70% highlight training in new technologies as an essential support to innovate.

¹ Universidad Nacional de Canindeyú, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Estudiante, alfonsodominguezfretes9@gmail.com

² Universidad Nacional de Canindeyú, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Docente, duartesanchezderlisdaniel@gmail.com



In addition, 60% expect these innovations to increase operational efficiency and improve customer service. However, they face challenges such as lack of technical skills, which affect their ability to implement these changes. Keywords: clients, accounting, practice of the profession, innovation.

Keywords: clients, accounting, practice of the profession, innovation.

Introducción

Las innovaciones son nuevas ideas o nuevas formas de implementar ideas existentes y, por lo tanto, la innovación hace avanzar la vanguardia del conocimiento (Glaeser & Lang, 2024). Además, Gardner (2022) menciona que la innovación digital en la contabilidad y su efecto en las empresas y los individuos siguen siendo algo ignorados.

En este contexto, Kokina et al., (2021) enfatizan que los contadores desempeñan roles dentro de sus organizaciones como identificadores, explicadores, capacitadores, sustentadores y analizadores de las iniciativas de automatización. Para asumir estos roles emergentes de manera efectiva, los contadores deberán adquirir nuevas habilidades técnicas que les permitan adaptarse a un entorno empresarial en constante evolución.

En este contexto, la innovación se plantea como un activo intangible generado internamente, con atributos únicos como la novedad, la no rivalidad y la excluibilidad parcial. Estos atributos hacen de la

innovación un motor fundamental del crecimiento económico endógeno, convirtiéndose en un área digna de estudio por derecho propio (Barth & Gee, 2024). Así, la necesidad de habilidades técnicas en contadores no solo responde a la demanda de un entorno laboral cambiante, sino que también está intrínsecamente ligada a la capacidad de las organizaciones para innovar y prosperar en el mercado actual.

En este contexto, los departamentos de contabilidad dependen en gran medida de los sistemas de información contable para tomar decisiones basadas en datos actuales, actualizados y contemporáneos. Además, la mayoría de las prácticas contables se pueden mejorar mediante tecnologías emergentes combinadas con sistemas de información contable (Yoshikuni et al., 2023).

Por consiguiente, existen investigaciones previas sobre contabilidad en Paraguay por ejemplo; Villalba Quintana (2024) estudio sobre la inteligencia artificial e innovación en la profesión contable, donde realizó una revisión de literatura y ha destacado la

importancia de la IA en la profesión contable.

Luego de una revisión de literatura, se observa que hay un vacío en el conocimiento científico porque no hay un trabajo similar en la ciudad de Katuete, Paraguay. Es por eso que, se plantea la siguiente problemática a través de la pregunta de investigación ¿Cuáles son las necesidades, beneficios y desafíos que enfrentan los contadores en Katuete, Paraguay, en la implementación de innovaciones en su práctica profesional?

Objetivo General: Conocer la innovación empresarial en contadores en el ejercicio de la profesión en Katuete, Paraguay.

Revisión de literatura

Con miras a la sostenibilidad y competitividad en el mercado, las firmas de contabilidad buscan comprender las transformaciones generadas por las nuevas tecnologías digitales, que están impactando la profesión contable e innovando diferentes elementos de los negocios (Schiavi et al., 2021).

En este contexto, las ciencias contables no pueden ignorar los avances que la ciencia, la tecnología y la innovación logran en esta era del conocimiento. La evolución práctica debe alinearse con la

base teórica, y los resultados obtenidos deben beneficiar a la sociedad en general (Castillo, 2021).

Además, la contabilidad ha ido moviéndose hacia una dirección más consultiva, es decir, donde el contador necesita tener la consultoría como herramienta básica a merced del cliente. Esta demanda se acentúa cada vez más en consonancia con la depredación que se observa en un mercado cada vez más globalizado y digital. Estos factores han sido decisivos en la elección de los contables por parte de los clientes, quienes a su vez buscan cada vez más practicidad, precisión e integración con sus tareas diarias (Farias et al., 2022).

En el ejercicio de la profesión contable se encuentra algunos desafíos como recomienda, Patiño et al., (2023), que se debe trabajar en innovar la transferencia de conocimientos de la ética profesional y buscar una metodología, donde verdaderamente se interiorice y se genere una reflexión del quehacer ético del Contador Público en la sociedad. Además, la tecnología e innovación contable es un factor clave para el desarrollo profesional del contador público (Ortega Martinez & Ramirez Zabaleta, 2023)

Agrega Montoya et al., (2021), que los profesionales deberán desarrollar competencias relacionadas con la gestión

del conocimiento y la ejecución del proyecto de investigación e innovación.

En este contexto, Ortega (2019) considera a la educación superior como encargada de formar ciudadanos capaces de construir una sociedad basada en el uso compartido del conocimiento y la información, ello debe ajustarse a un currículo flexible como forma de trascender hacia la interdisciplinariedad, en el que investigación, innovación y tecnología son elementos importantes para convertir los estudios de contabilidad en opciones de formación integral para sus egresados.

En los resultados de Frare et al., (2020) indican que las cualificaciones profesionales influyen en la innovación tecnológica, del mismo modo que ésta influye en el rendimiento. Se observa que la innovación tecnológica promueve una mediación total entre la cualificación profesional y el desempeño, ya que el efecto indirecto es significativo, mientras que el efecto directo no lo es.

En otro estudio similar, Zwirtes & Alves (2015) en sus resultados destacan la percepción de los profesionales contables que respondieron la encuesta, de que la innovación tecnológica ha permitido mayor agilidad en la prestación de servicios, mejorado la calidad de la información y más información útil para los directivos.

Según Melo (2024) existe una necesidad y espacio para la investigación en

el área que involucra específicamente la transformación digital y su impacto en la contabilidad y la profesión contable. Los profesionales contables deben adaptarse a los cambios para mantenerse activos en el entorno laboral, ser éticos en la sociedad empresarial y renovarse (Araujo, 2022).

Materiales y Métodos

Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, este enfoque implica utilizar herramientas matemáticas y estadísticas para llegar a conclusiones (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018; Duarte Sánchez & Guerrero Barreto, 2024).

La población estuvo compuesta por 10 contadores, el criterio de inclusión fue que tengan oficina propia (Contador independiente) y experiencia (5 años). Se tiene como limitación la cantidad en la población que la ciudad es pequeña y no hay muchos contadores con base en los criterios.

Figura 1. Katuete, Paraguay



Fuente. Elaboración propia con software Qgis.

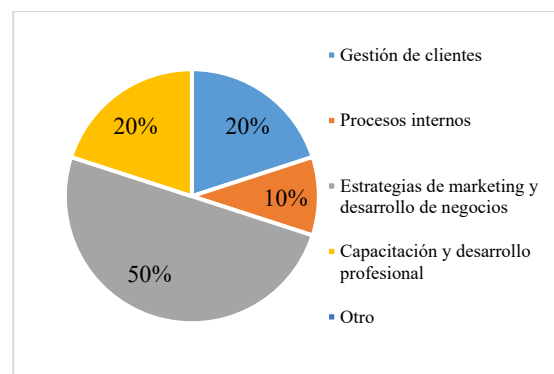
El instrumento fue el cuestionario y la técnica fue la encuesta que se les aplicó a través de trabajo de campo con corte transversal durante el segundo semestre del 2024. Los resultados fueron procesados en Excel y la discusión se realizó a partir de un análisis teórico.

Tabla 1

Variables y preguntas de investigación

Variables	Dimensiones	Preguntas
Gestión de la Innovación en Prácticas Contables	Áreas de gestión de la innovación	¿Cuáles son las principales áreas de gestión de la innovación que requieren atención en las prácticas contables en Katuete?
	Formación para la innovación	¿Qué tipo de formación prefieren los contadores para fomentar la innovación en su trabajo?
	Apoyo para la innovación	¿Qué apoyo consideran necesario los contadores para introducir innovaciones en sus prácticas?
	Beneficios de la innovación	¿Cuáles son los beneficios esperados por los contadores al implementar innovaciones en sus oficinas?
	Desafíos de la innovación	¿Qué desafíos anticipan los contadores al introducir innovaciones en su práctica contable?
	Colaboración para la innovación	¿Cómo pueden colaborar los contadores entre sí para fomentar la innovación en el sector?

Notas. Preguntas clave de la investigación para conseguir los resultados necesarios.



Nota. Figura que muestra los resultados de necesidades áreas de gestión de innovación.

En el gráfico 1, se presenta las áreas de gestión de la innovación en los estudios contables, se observa que el 50% de los encuestados identifica la falta de estrategias de marketing y desarrollo de negocios como una necesidad crítica. Este hallazgo coincide con la afirmación de Reyes (2020) quien destaca que los retos de la contabilidad ante las innovaciones sociales han sido numerosos, donde destaca la importancia de que los contadores adopten herramientas tecnológicas para mejorar su ejercicio profesional. Además, en este contexto de Nobre et al., (2024) en la región de Acre-Brasil luego de un estudio en 5 oficinas contables, demuestran que tienen retos en la adopción de innovaciones debido a limitaciones como el acceso a tecnología y mano de obra calificada.

Resultado y discusión

Gráfico 1

Necesidades de áreas de gestión de innovación

En este contexto, el 20% necesitan mejorar en gestión de clientes, según Shigunov & Shigunov (2003) el servicios que prestan los contadores es igual que otro servicios en un mercado competitivo, por lo

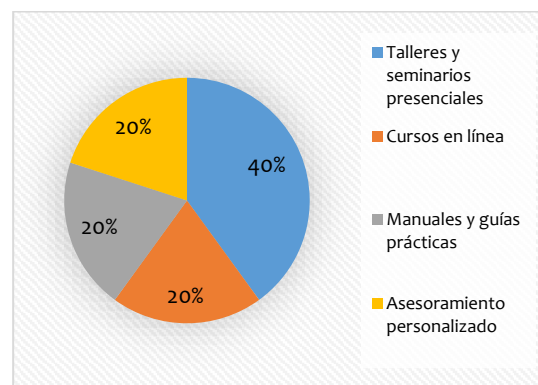
tanto, sobrevivir representa el mayor desafío para las empresas hoy en día, lo que justifica la necesidad de satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes. Por lo tanto, afirma Kracklauer et al., (2004) que una gestión adecuada de clientes implica no solo la retención, sino también la comprensión de sus necesidades y expectativas, lo que puede resultar en un servicio más personalizado y, por ende, en una mayor satisfacción del cliente. Otro resultado fue que el 20% necesitan innovar en capacitación y desarrollo profesional, por lo tanto, con los avances tecnológicos, el profesional contable debe estar actualizado en la innovaciones que se presenten, tal como afirma Pérez & Romero (2023) la sociedad brindad la confianza al contador público ya que su labor es de suma importancia para la economía, es por ello que se hace énfasis en la responsabilidad de este sobre sí mismo, el ser diligente conlleva a ser competente y esto se logra a través de la actualización de conocimientos.

Y el 10% necesita innovar en procesos internos, por lo tanto, Viteri Cevallos et al., (2024) en sus resultados resaltan que implementar un programa antifraude y anticorrupción, junto con herramientas de análisis de datos basados en IA, fortalece la gestión de riesgos empresariales. La sinergia entre la auditoría de gestión y la mejora continua se presenta

como estratégica, subrayando la necesidad urgente de superar resistencias e integrar la IA en la formación académica y práctica en contabilidad para una evolución constante en las técnicas de auditoría de gestión.

Figura 2

Tipo de formación que quiere recibir para fomentar la innovación



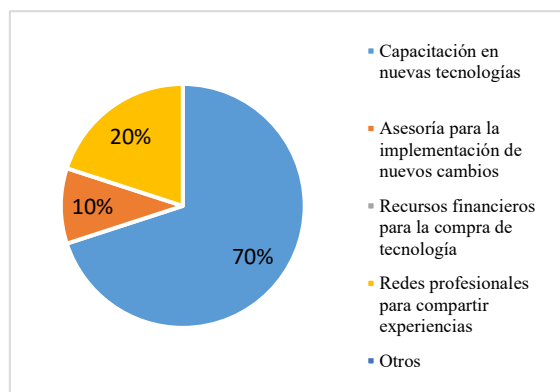
Nota. Figura que muestra tipos de formación los contadores para el fomento de la innovación.

En el gráfico 2, se presenta sobre el tipo de formación que se desea recibir para fomentar la innovación, el 40% de los encuestados prefiere talleres y seminarios presenciales. Este dato resalta la necesidad de un enfoque práctico en la formación, lo que refuerza la idea de que la educación tradicional no siempre es suficiente en un contexto en constante cambio. Por otro lado, el 20% opta por cursos en línea, manuales y guías prácticas, y asesoramiento personalizado. Esto se alinea con la perspectiva de Kwan Chung et al., (2023) quienes mencionan que la falta de

capacitación adecuada es una desventaja significativa en la adaptación a la era digital.

Gráfico 3

Necesidad de apoyo para introducir innovaciones en tu práctica contable

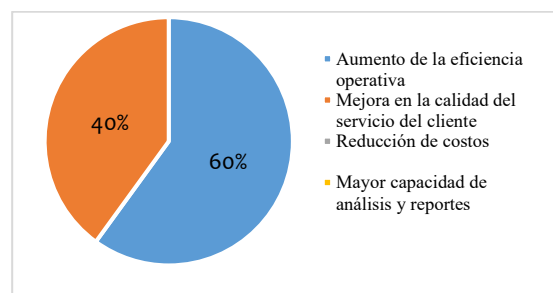


Nota. Figura que muestra las necesidades para introducir nuevas innovaciones.

En el gráfico 3, se observa que el 70% de los encuestados expresa la necesidad de capacitación en nuevas tecnologías para innovar. Este dato resuena con el modelo de contabilidad mencionado por Menne et al., (2024) en la que explica cómo la innovación tecnológica puede mejorar la eficiencia operativa en entidades. Además, la automatización presenta oportunidades para optimizar los procesos contables, pero su éxito depende de cerrar la brecha formativa y fomentar una cultura organizacional abierta a la innovación y la transformación digital (Pilay & Rodriguez, 2025).

Gráfico 4

Beneficios esperados

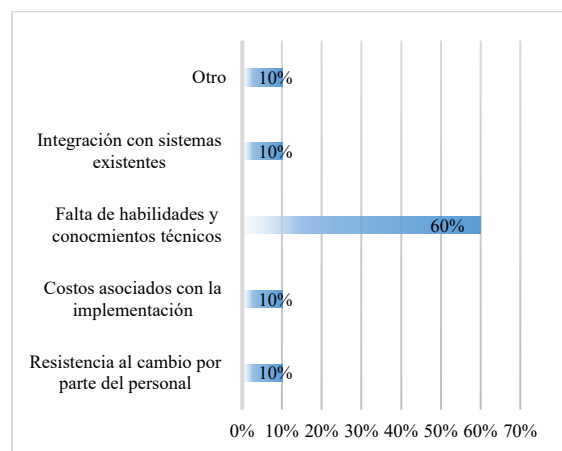


Nota. Figura que muestra beneficios esperados por la introducción de las innovaciones.

En el gráfico 4, los resultados demuestran que, el 60% espera tener aumento de la eficiencia operativa y el 40% en la mejora del servicio del cliente. En este contexto, en los resultados de Fernandes et al., (2021) hay correlación positiva entre la confiabilidad y la eficiencia organizacional como resultado de la innovación en los estudios contables en Brasil. Y en los resultados de Nery et al., (2024) la contabilidad digital y el segmento de automatización pueden impulsar las actividades contables, especialmente en la optimización del tiempo y una mejor atención al cliente. Por lo tanto, los contadores integran estas innovaciones en su práctica, no solo se posicionan mejor en un mercado competitivo, sino que también contribuyen a establecer relaciones más sólidas y efectivas con sus clientes, fundamentales para el crecimiento sostenible en el sector.

Gráfico 5

¿Qué desafíos anticipas al introducir innovaciones en tu práctica contable?



Nota. Figura que muestra la anticipación ante los desafíos por la introducción de la innovación.

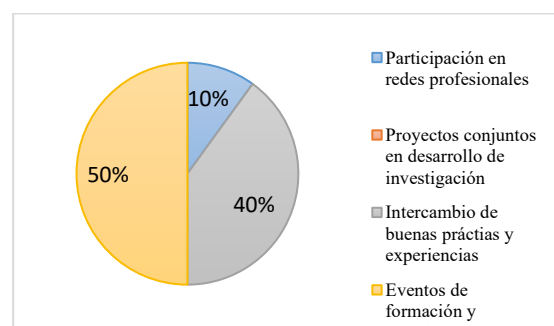
En el gráfico 5, se observa que el 60% de los encuestados señala que la falta de habilidades y conocimientos técnicos representa un desafío significativo para la introducción de innovaciones. Esto refuerza la necesidad de programas de actualización continua, tal como lo propone (Reyes, 2020). Además Sosa et al., (2017) evidencia la necesidad de interrelacionar los procesos gerenciales de innovación, y la formación continua del personal, interrelación necesaria para el diseño e implementación de la gestión de innovación

En este contexto, al igual que los resultados de Cuichán et al., (2025) donde ha demostrado que los costos son aspectos importantes para la innovación tecnológica en las oficinas contables. Parra Valencia et al., (2024) evidencian una necesidad creciente de adaptación por parte de los trabajadores del área contable, así como una

influencia significativa en la eficiencia y precisión de los procesos contables. Otro resultado similar es de Silva et al., (2019) que el problema es la inestabilidad en el uso de internet para optimizar las tareas, prepararse para la complejidad de los servicios requeridos y buscar una mayor interacción con los clientes. Por lo tanto, estos elementos señalan que, para impulsar la innovación en el sector contable, es esencial abordar de manera integral tanto la capacitación continua como la optimización de los recursos tecnológicos disponible.

Gráfico 6

Formas de colaboración con otros contadores para fomentar la innovación en la práctica contable



Nota. Figura que muestra la anticipación ante los desafíos por la introducción de la innovación.

El gráfico 6, demuestra que en cuanto a las formas de colaboración para fomentar la innovación, el 50% de los encuestados prefiere la formación y actualización, mientras que el 40% apunta a la importancia de compartir buenas prácticas y experiencias. Esto se alinea con la idea de Barre & Carreño (2024), quienes enfatizan que el crecimiento de la base de

clientes debe ser gestionado de manera sostenible para asegurar la calidad del servicio. En este sentido, la colaboración y el intercambio de experiencias entre contadores se presentan como estrategias clave para enfrentar los desafíos de la innovación.

En este contexto, la colaboración se convierte en una estrategia esencial para enfrentar los retos de la innovación en el ámbito contable. La formación no solo proporciona herramientas técnicas y conocimientos actualizados, sino que también fomenta un sentido de comunidad entre los profesionales. Esta red de apoyo puede ser decisiva para navegar por las complejidades del entorno actual, facilitando la implementación de nuevas ideas y métodos que beneficien a todos los involucrados (Sánchez et al., 2024).

Conclusión

Se concluye que el 50% de los encuestados identificó la falta de estrategias de marketing y desarrollo de negocios como una necesidad esencial. Esto sugiere que, para mejorar su competitividad, los contadores deben adoptar enfoques innovadores que les permitan destacar en un mercado que exige adaptabilidad y previsión.

Asimismo, los datos revelan que el 40% de los encuestados prefiere recibir formación a través de talleres y seminarios

presenciales. Este deseo de formación práctica es fundamental, ya que el 70% señala la necesidad de capacitación en nuevas tecnologías para innovar. Esta combinación indica que los profesionales están en busca de herramientas concretas que les ayuden a enfrentar los retos surgidos por la rápida evolución del entorno tecnológico.

Finalmente, es importante destacar que el 60% de los encuestados manifestó la expectativa de un aumento en la eficiencia operativa y una mejora en el servicio al cliente. Sin embargo, el 60% también considera que la falta de habilidades y conocimientos técnicos es un desafío significativo para la implementación de innovaciones. En este marco, la colaboración es clave; el 50% de los encuestados prefiere la formación y actualización, y el 40% valora el intercambio de buenas prácticas.

Por lo tanto, estas conexiones muestran la necesidad de crear una comunidad de aprendizaje que no solo capacite a los contadores, sino que también fomente un ecosistema donde la innovación y el crecimiento sean posibles. Así, los contadores pueden enfrentar los desafíos actuales y futuros de manera más efectiva.

Referencias

Araujo, L. H. L. de. (2022). Os impactos da tecnologia da informação no

- exercício da profissão contábil.
<http://rosario.ufma.br:8080/jspui/handle/123456789/6262>
- Barre, E. E., & Carreño, J. G. A. (2024). Captación de clientes y su impacto en la rentabilidad de la empresa Okas Consulting Group. Polo del Conocimiento, 9(8).
<https://doi.org/10.23857/pc.v9i8.7750>
- Barth, M. E., & Gee, K. H. (2024). Accounting and innovation: Paths forward for research. Journal of Accounting and Economics, 78(2), 101733.
<https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2024.101733>
- Castillo, L. P. (2021). Relación de las ciencias contables con ciencia, tecnología e innovación. Revista Ciencia Universitaria, 19(1).
<https://revistas.unah.edu.cu/index.php/cu/article/view/1414>
- Cuichán, B. E., Nevarez, N. M., & Armas, I. R. (2025). Innovación en Contabilidad para Pymes: Evaluación de las Operaciones Electrónicas. 12(01).
<https://doi.org/10.24133/1na2ae07>
- Duarte Sánchez, D., & Guerrero Barreto, R. (2024). La investigación cuantitativa en las ciencias sociales. REVISTA CIENTÍFICA UNE, 7(1).
http://revistas.une.edu.py/index.php/revista_une/article/view/275
- Farias, M. L. de O., Neto, H. P. de O., Amaral, A. M. P. do, & Filho, L. J. S. (2022). A IMPORTÂNCIA DA INOVAÇÃO E MODERNIZAÇÃO CONTÁBIL: UM ESTUDO DE CASO EM UM ESCRITÓRIO DE CONTABILIDADE. NEGÓCIOS EM PROJEÇÃO, 13(1), 28-44.
<https://projecaociencia.com.br/index.php/Projecao1/article/view/1772>
- Fernandes, C. M. G., Martins, A. S. R., Horz, V., Frare, A. B., & Quintana, A. C. (2021). INOVAÇÃO TECNOLÓGICA EM ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE: CONFIABILIDADE, COMPLEXIDADE NA EXECUÇÃO DE SERVIÇOS E EFICIÊNCIA ORGANIZACIONAL | TECHNOLOGICAL INNOVATION IN ACCOUNTING OFFICES: RELIABILITY, COMPLEXITY IN THE EXECUTION OF SERVICES AND ORGANIZATIONAL EFFICIENCY. Brazilian Journal of Management and Innovation (Revista Brasileira de Gestão e Inovação), 64-88.
<https://sou.ucs.br/etc/revistas/index.php/RBGI/article/view/8472>
- Frare, A. B., Horz, V., Martins, A. S. R., Fernandes, C. M. G., & Quintana, A. C. (2020). Qualificação Profissional, Inovação Tecnológica e Desempenho em Escritórios de Contabilidade. Navus - Revista de Gestão e Tecnologia, 10, 01-13.
<https://doi.org/10.22279/navus.2020.v10.p01-13.1243>
- Gardner, E. C. (2022). El lado oscuro de la industrialización de la contabilidad: Innovación, mercantilización, colonización y competitividad. En

- El lado oscuro de la innovación.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003259084-4/dark-side-industrialisation-accountancy-innovation-commoditization-colonization-competitiveness-emma-gardner-john-bryson>
- Glaeser, S., & Lang, M. (2024). Measuring innovation and navigating its unique information issues: A review of the accounting literature on innovation. *Journal of Accounting and Economics*, 78(2), 101720. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2024.101720>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA* (1.a ed.). MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES,.
- Kokina, J., Gilleran, R., Blanchette, S., & Stoddard, D. (2021). Accountant as Digital Innovator: Roles and Competencies in the Age of Automation. *Accounting Horizons*, 35(1), 153-184. <https://doi.org/10.2308/HORIZON-S-19-145>
- Kracklauer, A. H., Mills, D. Q., & Seifert, D. (2004). Customer Management as the Origin of Collaborative Customer Relationship Management. En A. H. Kracklauer, D. Q. Mills, & D. Seifert (Eds.), *Collaborative Customer Relationship Management: Taking CRM to the Next Level* (pp. 3-6). Springer.
- https://doi.org/10.1007/978-3-540-24710-4_1
- Kwan Chung, C. K., Vargas, J. B. T., Vera, A. M. M., Encina, C. N. F., Irala, Y. D. C., Rodas, L. M. D. J. D., & Ramírez, M. R. I. de. (2023). Adaptación del Contador Público en la Era Digital. *Revista Científica Multidisciplinar*, 3(1), Article 1. <http://www.revistas.uninter.edu.py/index.php/multidisciplinar/article/view/23>
- Melo, W. A. D. (2024). Profissão Contábil e Transformação Digital no Brasil: Uma Revisão da Literatura | Revista de Contabilidade da UFBA. *Revista de Contabilidade da UFBA*, 18(1). <https://periodicos.ufba.br/index.php/rcontabilidade/article/view/62116>
- Menne, F., Hasiara, L. O., Setiawan, A., Palisuri, P., Tenrigau, A. M., Waspada, W., Juliana, J., & Nurhilalia, N. (2024). Sharia accounting model in the perspective of financial innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(1), 100176. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100176>
- Montoya, C. G., Castrillón, V. Y. P., & González, C. L. C. (2021). Principales retos de la profesión contable desde las perspectivas económica, digital y científica. *Revista Visión Contable*, 24, Article 24. <https://doi.org/10.24142/rvc.n24a3>
- Nery, M. B. dos S., Almeida, V. G. S. de, & Silva, J. S. (2024). *ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS E A*

- CONTABILIDADE 4.0: UM ESTUDO DE CASO NO MUNICÍPIO DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS – BA. LUMEN ET VIRTUS, 15(41), 5720-5740.
<https://doi.org/10.56238/levv15n41-061>
- Nobre, A. R., Freire, J. da R., & Santana, E. L. (2024). EMPREENDEDORISMO CONTÁBIL: OS DESAFIOS DOS ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS NO CONTEXTO DA INOVAÇÃO EM BOCA DO ACRE – AM. Revista Acadêmica Online, 10(51), 1-18.
<https://doi.org/10.36238/2359-5787.2024.v10n51.143>
- Ortega, C. H. D. (2019). Retos e Innovación Curricular de la Contaduría Pública en Colombia. Revista Colombiana de Contabilidad - ASFACOP, 7(13).
<https://doi.org/10.56241/asf.v7n13.125>
- Ortega Martinez, D. R., & Ramirez Zabaleta, E. Y. (2023). Cambios tecnológicos e innovación contable para el ejercicio del contador público en Colombia durante la última década.
<http://repositorio.unicesar.edu.co/handle/123456789/453>
- Parra Valencia, A., Murillo Romaña, J., & Murillo González, M. (2024). Adopción tecnológica en el sector contable de Apartadó: Panorama, oportunidades y desafíos.
<https://hdl.handle.net/10495/40381>
- Patiño, N. J. Q., Parra, R. E. C., & Moreno, J. R. G. (2023). Visión crítica del ejercicio de la profesión contable: Una mirada desde la Universidad. Revista Colombiana de Contabilidad - ASFACOP, 11(22), Article 22.
<https://doi.org/10.56241/asf.v11n22.283>
- Pérez, A. H., & Romero, G. H. (2023). Importancia de la diligencia y competencia laboral en el contador público. Revista Científica Sinapsis, 1(22).
<https://doi.org/10.37117/s.v1i22.675>
- Pílay-Asunción, D. D., & Marcos-Rodriguez, K. L. (2025). Los desafíos tecnológicos y el rol del contador en la automatización de procesos contables. Journal of Economic and Social Science Research, 5(1), 306-329.
<https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v5/n1/178>
- Reyes, C. A. C. (2020). El reto profesional para los contadores públicos ante las innovaciones sociales. Revista Visión Contable, 22, Article 22.
<https://doi.org/10.24142/rvc.n22a5>
- Sánchez-Caguana, D. F., Philco-Reinozo, M. A., Salinas-Aroba, J. M., & Pico-Lescano, J. C. (2024). Impacto de la inteligencia artificial en la precisión y eficiencia de los sistemas contables modernos. Journal of Economic and Social Science Research, 4(3), 1-12.
- Schiavi, G. S., Behr, A., & Duarte, G. R. (2021). Potenciais modelos de negócios disruptivos no mercado contábil: Estudo de caso com empresas brasileiras.
<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/238028>

- Shigunov, T. R. Z., & Shigunov, A. R. (2003). A qualidade dos serviços contábeis como ferramenta de gestão para os escritórios de contabilidade. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 2(1), 1-23. <https://doi.org/10.5329/RECADM.20030201001>
- Silva, C. G. da, Eyerkauf, M. L., & Rengel, R. (2019). INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E OS DESAFIOS PARA UMA CONTABILIDADE INTERATIVA: ESTUDO DOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA. *Revista Destaques Acadêmicos*, 11(1). <https://doi.org/10.22410/issn.2176-3070.v11i1a2019.1982>
- Sosa Pérez, N. de la C., Garcíandía Mirón, G. N., Valdés Florat, M., & Rosquete Martínez, R. (2017). Interrelación entre gestión de innovación y formación continua del personal como procesos gerenciales. *Retos de la Dirección*, 11(2), 73-92. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2306-91552017000200006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Villalba Quintana, L. P. (2024). La inteligencia artificial en la contaduría pública: Transformación e innovación en la profesión contable. *Revista de ciencias empresariales, tributarias, comerciales y administrativas*, 3(2), Article 2. <https://educaciontributaria.com.py/revista/index.php/rcetca/article/view/57>
- Viteri Cevallos, C. J., Erazo Álvarez, J. C., Torres Negrete, A. de las M., Viteri Cevallos, C. J., Erazo Álvarez, J. C., & Torres Negrete, A. de las M. (2024). Integración de tecnologías innovadoras en las técnicas y herramientas de auditoría de gestión. *Revista Universidad y Sociedad*, 16(3), 240-250. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202024000300240&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Yoshikuni, A. C., Dwivedi, R., Dutra-de-Lima, R. G., Parisi, C., & Oyadomari, J. C. T. (2023). Role of Emerging Technologies in Accounting Information Systems for Achieving Strategic Flexibility through Decision-Making Performance: An Exploratory Study Based on North American and South American Firms. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 24(2), 199-218. <https://doi.org/10.1007/s40171-022-00334-9>
- Zwirtes, A., & Alves, T. W. (2015). Os Impactos Causados pela Inovação Tecnológica nos Escritórios de Contabilidade do Rio Grande do Sul: Uma Análise de Cluster. *Revista Contraponto*, 2(2), Article 2. <https://seer.ufrgs.br/index.php/contraponto/article/view/59929>

**Percepción de los Universitarios de la Carrera de Licenciatura en Administración
acerca del Entorno Laboral. Año 2024.**

**Perception of Undergraduate Administration Students Regarding the Work
Environment. Year 2024.**

Pereira Fernández, Claudia Isabel ¹ 

Cazeneuve Escobar, Rocío Elizabeth ²

Sanabria Florentín, María Cristina ³

Figueredo Delpuerto, Leticia María Inés ⁴

Autor de correspondencia: Claudia Isabel Pereira Fernández. Email:
claupereira8504@gmail.com

**Como referenciar
este artículo**

Pereira, C., Cazeneuve, R., Sanabria, M. y Figueredo, L. (2025). *Percepción de los Universitarios de la Carrera de Licenciatura en Administración acerca del Entorno Laboral. Año 2024. Revista Científica Multidisciplinaria Tajy. 2025; 2(1): 121-129*

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar la percepción de los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración acerca del entorno laboral, en el contexto del año 2024. La investigación se enmarca en el Objetivo de Desarrollo Sostenible N.º 8, el cual promueve el trabajo decente y el crecimiento económico. El enfoque del estudio fue cuantitativo, con un alcance descriptivo, y se aplicó un muestreo no probabilístico por criterios, encuestando a 103 estudiantes. Los resultados muestran una percepción mayoritariamente positiva en los factores organizacionales (72%) e individuales (68%), mientras que los factores grupales presentan una valoración positiva menor (58%).

Palabras clave: entorno laboral, factores organizacionales, factores individuales, factores grupales.

Abstract

This research aimed to analyze the Business Administration students' perception regarding the work environment in the context of the year 2024. The study is framed within Sustainable

¹ Universidad Nacional de Canindeyú, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Docente, claupereira85@gmail.com

² Universidad Nacional de Canindeyú, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Estudiante, escobarrocio875@gmail.com

³ Universidad Nacional de Canindeyú, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Estudiante, cristisana5122@gmail.com

⁴ Universidad Nacional de Canindeyú, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Estudiante, maines_1999@hotmail.com



Development Goal No. 8, which promotes decent work and economic growth. A quantitative approach with a descriptive scope was used, applying non-probabilistic sampling based on specific criteria. The sample consisted of 103 students. The results reveal a predominantly positive perception in organizational factors (72%) and individual factors (68%), while group factors showed a lower positive rating (58%).

Keywords: work environment, organizational factors, individual factors, group factors.

Introducción

Esta investigación se enmarca directamente en el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°8, el cual busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y, en ese contexto, La Organización Internacional del trabajo (OIT), en el año 2022, en relación a los principios y derechos fundamentales del trabajo, incluyó “el entorno de trabajo seguro y saludable” como principio y derecho fundamental en el trabajo (OIT 2022)

En el contexto actual, estudiar la percepción del entorno laboral hoy en día es fundamental debido a los cambios acelerados en el mundo del trabajo y, las nuevas generaciones, influenciadas por los cambios sociales, tecnológicos y económicos, tienen una perspectiva diferente acerca del trabajo. A diferencia de generaciones anteriores, los jóvenes

valoran no solo la estabilidad laboral, sino también aspectos como el equilibrio entre la vida personal y profesional, el sentido de propósito, el clima organizacional y las oportunidades de crecimiento. Esta transformación en la forma de concebir el empleo impulsa la necesidad de estudiar cómo los futuros profesionales, especialmente los universitarios que ya se insertan en el mercado laboral, perciben su entorno de trabajo y qué factores consideran determinantes para su bienestar y desarrollo.

Dado que muchos estudiantes trabajan y estudian al mismo tiempo y en general existen preocupaciones sobre la inserción laboral, estabilidad, salarios y condiciones de trabajo y en algunos casos las empresas no siempre ofrecen un entorno laboral favorable para los jóvenes profesionales sumado a la priorización que dan los jóvenes al bienestar y desarrollo más que solo tener un empleo, entonces, en ocasiones, en el entorno laboral se tiene

dificultades y desafíos relacionados a los factores organizacionales, individuales y grupales que inciden directamente en la experiencia cotidiana en el trabajo.

En este sentido, se fundamenta el estudio concibiendo la necesidad de conocer factores determinantes que son percibidos como prioritarios en la cambiante dinámica del empleo por parte de 103 jóvenes universitarios de la ciudad de Concepción, teniendo una delimitación temporal correspondiente al año 2024, y además, ofrece datos actuales sobre las percepciones y experiencias reales de jóvenes que ya están insertos en el mercado laboral, lo cual puede orientar estrategias de intervención tanto en el ámbito educativo como empresarial.

Uribe (2015), menciona que la estructura organizacional, el liderazgo, cultura corporativa, diseño del puesto de ambientes psicológicos, entre otros pueden ser positivos o negativos en términos de un ambiente y clima laboral organizacional (Uribe, 2015).

En palabras de Segurado y Agulló (2002) existen indicadores individuales, del ambiente laboral, del trabajo y la organización y del entorno sociolaboral que determinan la calidad de vida en el trabajo (CVT).

En ese sentido, González, et. al. (2010) mencionan que la percepción que tiene el individuo sobre su trabajo y las

posibilidades que le ofrece para la satisfacción de las necesidades y expectativas personales hacen referencia a la CVT, principalmente las que tienen que ver con la con la realización personal, familiar, profesional, laboral, la salud y la economía.

Para Pérez (2016, p. 17) la CVT se mide en la satisfacción que pudiera tenerse en cuanto a:

- a) Oportunidades de desarrollo personal y profesional.
- b) Condiciones de trabajo seguras y saludables.
- c) Satisfacción, motivación y bienestar en el trabajo.
- d) Incremento en la libertad, la autonomía y la participación en la toma de decisiones.
- e) Contribución al desarrollo laboral y profesional, en forma individual y en equipo.
- f) Desarrollo profesional, psicológico y social del individuo.
- g) Un trabajo creativo, estable y remunerado de manera adecuada.
- h) Relaciones interpersonales positivas, apoyo, reconocimiento y retroalimentación continua.
- i) Oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas, el crecimiento continuo y la seguridad en el empleo.

- j) Bienestar físico y psicológico del trabajador.
- k) El más completo desarrollo profesional, personal, familiar y social del empleado.
- l) La realización personal, familiar y social, y es un medio para preservar la economía y salud de la persona.
- m) El más completo desarrollo del ser humano mediante el trabajo, para que se desempeñe en forma óptima en sus tareas y obtenga el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar.

El objetivo general de la investigación es analizar la percepción de los universitarios de la carrera de Licenciatura en Administración acerca del entorno laboral, año 2024. Para lograr el objetivo general se ha decidido estudiar tres factores clave: organizacionales, individuales y grupales.

Materiales y Métodos

Los aspectos metodológicos, fundamentados en Hernández et. al. (2022), se describen a continuación. Este estudio se enmarcó dentro de un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo. La población objetivo estuvo compuesta por 142 estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas y

Administrativas de la Universidad Nacional de Concepción (dato proveído por la coordinación de carrera, indicando cantidad de matriculados), se utilizó un muestreo no probabilístico intencional o dirigido, ya que, solo se incluyó en la muestra a aquellos que se encontraban trabajando al momento de la recolección de datos, 103 estudiantes.

Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta, administrada a través de un formulario de Google, con el fin de minimizar el impacto ambiental y evitar el uso de papel, empleando un cuestionario estructurado como instrumento, que incluyó una escala de Likert de cinco puntos con las siguientes opciones de respuesta: "Totalmente en desacuerdo", "En desacuerdo", "Neutral", "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo". El análisis de los datos recolectados se llevó a cabo utilizando técnicas estadísticas descriptivas, que permitieron caracterizar las respuestas de los participantes y comprender las tendencias predominantes dentro de la muestra estudiada. Se garantizó la confidencialidad de los datos, los cuales fueron analizados en forma agregada, sin mencionar información individual que pudiera identificar a los participantes.

Resultado y discusión

Este apartado contiene datos del cuestionario sobre la percepción del entorno laboral de universitarios. Las preguntas y sus respectivas respuestas en una escala de Likert se organizaron en una tabla que resume las respuestas de los participantes mostrando la frecuencia de respuestas en las tres dimensiones estudiadas.

Tabla 1

Datos generales

Sexo	
Masculino	29%
Femenino	70%
No responde	1%
Edad	
Entre 17 y 27 años	95%
Más de 27 años	5%
Trabaja actualmente	
Sí	73%
No	27%

La mayoría de los participantes son mujeres, representando el 70% de la muestra, mientras que los hombres constituyen el 29%. Un pequeño porcentaje, el 1%, prefirió no responder. El 95% está en el rango de edad de 17 a 27 años, lo que es típico en un entorno universitario. Solo el 5% tiene más de 27 años. El 73% de los participantes indican que trabajan actualmente, lo que sugiere una alta tasa de empleo entre los estudiantes encuestados. El 27% no trabaja en este momento, lo cual podría estar relacionado con el enfoque en los estudios o la falta de oportunidades laborales; los resultados de las tablas siguientes hacen referencia a

quienes actualmente se encuentran empleados.

Tabla 2

Factores organizacionales

Cultura organizacional					
Indicadores	1	2	3	4	5
Innovación	10%	3%	31%	33%	26%
Valores claros	8%	7%	26%	41%	21%
Liderazgo					
Dirección clara.	10%	9%	13%	41%	30%
Líderes accesibles	6%	7%	28%	33%	29%
Líderes íntegros	10%	6%	19%	41%	27%
Clima organizacional					
Ambiente de trabajo positivo.	12%	4%	20%	40%	27%
Colaboración entre los empleados.	7%	3%	25%	39%	29%
Recursos necesarios disponibles.	8%	2%	16%	40%	37%

Los resultados indican una percepción positiva en cuanto a la cultura, el liderazgo y el clima organizacional, con un porcentaje considerable de empleados que expresan satisfacción en estos ámbitos. Sin embargo, la presencia de respuestas neutrales y en desacuerdo sugiere áreas de mejora, particularmente en la comunicación de valores, la accesibilidad de los líderes y el fomento de la innovación. En promedio, el 67% de los indicadores de los factores organizacionales han dado una respuesta de connotación positiva (de acuerdo y totalmente de acuerdo).

Tabla 3

Factores individuales

Motivación					
Indicadores	1	2	3	4	5
Motivación personal	11%	3%	22%	31%	36%
Tareas desafiantes	9%	4%	26%	30%	34%
Reconocimiento	10%	11%	27%	32%	23%
Competencias					
Habilidades.	7%	3%	11%	34%	48%
Oportunidades	12%	4%	24%	35%	28%
Desafíos profesionales	8%	3%	15%	39%	38%
Compromiso	9%	1%	20%	39%	34%
Esfuerzo para alcanzar los objetivos	8%	1%	19%	36%	39%
Desarrollo profesional y personal	6%	4%	15%	32%	46%
Satisfacción laboral					
Situación laboral actual.	12%	7%	24%	38%	22%
Equilibrio: vida laboral y personal.	9%	9%	25%	41%	19%
Bienestar general.	10%	3%	24%	41%	25%

Los resultados reflejan un panorama en el que la mayoría de los empleados se sienten motivados, competentes y relativamente satisfechos con su situación laboral. Sin embargo, existen áreas donde el reconocimiento del desempeño y el equilibrio entre la vida laboral y personal podrían mejorarse. Además, aunque la mayoría se siente preparada para los desafíos profesionales, hay un grupo significativo que muestra neutralidad o desacuerdo, lo que podría indicar la necesidad de iniciativas adicionales para fortalecer estos aspectos. Este análisis sugiere que, mientras que la organización tiene muchas fortalezas, hay oportunidades de mejora que podrían contribuir al bienestar y al rendimiento general de los colaboradores.

En promedio, 68 % son indicadores que muestran una percepción positiva del entorno laboral.

Tabla 4

Factores grupales

Cohesión					
Indicadores	1	2	3	4	5
Apoyo mutuo	9%	5%	28%	38%	23%
Espíritu de camaradería	10%	3%	33%	37%	20%
Buena comunicación y colaboración	7%	6%	30%	40%	20%
Participación					
Toma de decisiones en el equipo.	13%	5%	20%	39%	26%
Opinión valorada en el equipo.	12%	3%	27%	38%	23%
Espacio para expresar ideas y sugerencias	13%	4%	27%	39%	20%
Manejo de conflicto					
Se manejan de manera constructiva.	13%	5%	29%	38%	18%
Procedimientos claros para resolver desacuerdos	11%	5%	34%	39%	14%
Resolución rápida y justa.	9%	15%	26%	34%	19%

En relación a los factores grupales, desde la perspectiva de los universitarios, desde un enfoque en tres áreas clave: cohesión, participación y manejo de conflictos, los resultados sugieren que gozan de una cohesión moderada a alta en sus lugares de trabajo, con buenos niveles de participación

y manejo de conflictos. Sin embargo, hay variaciones en las respuestas que sugieren áreas de mejora, particularmente en la resolución rápida y justa de conflictos y en asegurar que todos los miembros perciban que sus opiniones son valoradas en igual medida.

Se visualizan 9 indicadores, que representa el 58%, con una connotación positiva acerca de los factores organizacionales del entorno laboral.

Discusión

El 72% considera que existe en su ambiente laboral factores organizacionales de buena cultura, liderazgo y clima organizacional y tal como lo expresan Grueso e Hiniestroza, (2016), se puede decir que se trata de un desarrollo de organizaciones saludables, fundamental para que el capital humano reconozca su entorno laboral como un potenciador de la realización personal y la reducción del malestar considerando tres ejes: ambiente (interno – externo), la complejidad, que son las esferas individuales caracterizados por cualidades objetivas y subjetivas y, por la evolución (desarrollo organizativo dinámico).

Las experiencias laborales previas, la personalidad, el temperamento, los recursos personales hacen que la

percepción individual de las demandas laborales varíe significativamente. (Amorrortu, 2024), aquí se ve que el 68% de los indicadores relacionados a motivación, competencia y satisfacción laboral, los estudiantes perciben como positivos.

El tipo de relaciones interpersonales puede determinar que el trabajo se viva como placentero u hostil. Las relaciones laborales adecuadas contribuyen a lograr un entorno laboral saludable. Pero, si el ambiente de relaciones laborales es falso y de mucha intriga, se pierde la transparencia y la comunicación haciendo que el lugar de trabajo se convierta en desagradable e inhóspito y se empieza a germinar la desconfianza entre los miembros del grupo (Valero-Hernández, 2012, p. 274); en esta dimensión grupal, se encuentra el menor porcentaje (58%) de percepciones positivas, lo cual da a entender que es donde más se requiere trabajar en las organizaciones atendiendo la participación, cohesión y el manejo de conflicto entre los colaboradores.

Conclusiones

Al término de la investigación, en conclusión, dando respuesta al objetivo general se concluye que los resultados muestran que la percepción general es predominantemente positiva, especialmente en los factores organizacionales (72%) e individuales (68%), destacándose aspectos como la motivación, el liderazgo, la disponibilidad de recursos y el desarrollo profesional. Sin embargo, los factores grupales presentan un porcentaje más bajo de valoración positiva (58%), evidenciando que las relaciones interpersonales, la participación y el manejo de conflictos aún representan desafíos importantes en el entorno laboral. Estos hallazgos subrayan la importancia de promover un entorno de trabajo saludable, inclusivo y participativo, que potencie tanto el bienestar como la realización personal y profesional de los jóvenes trabajadores, alineándose así con los principios del trabajo decente y el ODS 8

Referencias bibliográficas

Amorrortu, A. A. (2024). Bienestar laboral. Editorial Universitaria.
https://www.google.com.py/books/edition/BIENESTAR_LABORAL/6n81EQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=entorno+laboral+saludable.+f+actores+individuales&pg=PA1981&printsec=frontcover

González-Baltazar, R.; Hidalgo-Santacruz, G.; Salazar, J. y Preciado-Serrano, M. (2010, Abril/Junio). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "cvt-gohisalo" Ciencia y Trabajo Vol. 12 N° 36, pp 332-340. Available at: http://works.bepress.com/jose_salazar/4/).

Gruesso Hiniestroza, M. (2016). Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales. Comprensión y retos. Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario.

Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C., y Baptista Lucio, P. (2022). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (7.ª ed.). McGraw Hill.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Actas: Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión. Oficina Internacional del Trabajo.
<https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/un-entorno-de-trabajo-seguro-y-saludable-como-principio-y-derecho>

Pérez, J. P. (2016). Calidad de vida en el trabajo. Editorial El Manual Moderno.

https://www.google.com.py/books/edition/Calidad_de_vida_en_el_trabajo/MgB8DQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=entorno+laboral+y+factores+individuales&pg=PT89&printsec=frontcover

Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4).

<https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/26765/Psicotema.2002.1?sequence=1>

Uribe Prado, J. F. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales.

https://www.google.com.py/books/edition/Clima_y_ambiente_organizacional/UuYhCQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=entorno+laboral+y+factores+organizacionales&pg=PP15&printsec=frontcover

Valero-Hernández, C. (2012). La gerencia de la desconfianza: un enfoque interpretativo sobre la cultura y el comportamiento del

latinoamericano en el entorno organizacional. Palibrio.

https://www.google.com.py/books/edition/La_Gerencia_De_La_Desconfianza/ZfRMAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=entorno+laboral+saludable.+factores+grupales&pg=PA274&printsec=frontcover

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202024000300240&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Yoshikuni, A. C., Dwivedi, R., Dutra-de-Lima, R. G., Parisi, C., & Oyadomari, J. C. T. (2023). Role of Emerging Technologies in Accounting Information Systems for Achieving Strategic Flexibility through Decision-Making Performance: An Exploratory Study Based on North American and South American Firms. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 24(2), 199-218. <https://doi.org/10.1007/s40171-022-00334-9>

Zwirtes, A., & Alves, T. W. (2015). Os Impactos Causados pela Inovação Tecnológica nos Escritórios de Contabilidade do Rio Grande do Sul: Uma Análise de Cluster. *Revista Contraponto*, 2(2), Article 2. <https://seer.ufrgs.br/index.php/contraponto/article/view/59929>