



# REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAS SOCIALES

Vol. 5  
N° 1

Enero-Junio 2023

ISSN: 2708-0412

*Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional  
en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni en el 2022*

*Impactos generados por la actividad turística en el desarrollo local del  
Municipio de Yaguaron, desde el año 2010 al 2020*

*Una aproximación a la interdisciplinariedad como estrategia de enseñanza-aprendizaje  
desde la perspectiva de docentes universitarios*

©

Revista Científica en Ciencias Sociales

ISSN: 2708-0412

Volumen 05 - Número 01

Semestral – Junio 2023

Universidad del Pacífico

Sede Central - Avda. O'Higgins esq. Austria (Asunción – Paraguay)

Sede Pedro Juan Caballero – Avda. Gral. Díaz e/ Natalicio Talavera (Pedro Juan Caballero – Paraguay)

Email: [revistasocialesup@upacifico.edu.py](mailto:revistasocialesup@upacifico.edu.py)

Versión en línea a texto completo:

[https://www.upacifico.edu.py:8043/index.php/PublicacionesUP\\_Sociales](https://www.upacifico.edu.py:8043/index.php/PublicacionesUP_Sociales)

## **CONSEJO EDITORIAL**

### **Directora**

María Elena Piscoya Cabrejos

Universidad del Pacífico. Asunción, Paraguay.

### **Editora General**

Chap Kau Kwan Chung

Universidad del Pacífico. Asunción, Paraguay.

### **Editora Ejecutiva**

Myrna Ruiz Díaz

Universidad del Pacífico. Asunción, Paraguay.

### **Revisor Bibliográfico**

Pedro Bazán

Universidad del Pacífico. Asunción, Paraguay.

### **Apoyo Técnico**

María Asunción Salinas Spaini

Universidad del Pacífico. Asunción, Paraguay.

### **Apoyo Informático**

Darío Mendoza

Universidad del Pacífico. Asunción, Paraguay.

## **MIEMBROS DEL COMITÉ CIENTÍFICO**

**Dr. Herib Caballero.** Universidad Nacional de Asunción, Paraguay.

**Dra. Verónica Serafini.** Universidad Autónoma de México, México.

**Dr. Luis Dávalos.** Sociedad Científica del Paraguay, Paraguay.

**Dr. Santiago Brizuela.** Universidad Nacional de Asunción, Paraguay.

**Dr. Joel Melgarejo.** Universidad Autónoma de Asunción, Paraguay.

**Dr. Patricio Esteban Ramírez Correa.** Universidad Católica del Norte, Chile.

**Dr. Joelson Rodriguez Miguel.** Universidad Federal de Campina Grande, Paraíba, Brasil.

**Dr. Julio García del Junco.** Universidad del Sevilla, España.

**Dr. Emilio Pablo Diez de Castro.** Universidad de Sevilla, España.

**Dr. Paulo Joviano Alvares dos Prazeres.** Universidade Católica de Pernambuco, Brasil.

**Dra. Nadeska Gallardo Lichaá.** Universidad de Sabaneta, Colombia.

**Mag. Sonia Carolina León Encina de Alegre** Universidad Nacional de Asunción, Paraguay.

**Mag. Oscar Ariel Torales Decoud** Universidad Nacional de Asunción, Paraguay.

**Dra. Valentina Canese Caballero** Universidad Nacional de Asunción, Paraguay.

## ÍNDICE

<b>Editorial</b>	<b>7</b>
<b>ARTÍCULOS ORIGINALES</b>	
<b>Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni en el 2022</b> Emigdio Correa Romero, Margarita Samudio	<b>9</b>
<b>Impactos generados por la actividad turística en el desarrollo local del Municipio de Yaguarón, desde el año 2010 al 2020</b> Hernán Isidro Suty Segovia, Yudith del Carmen Cáceres Ocampos, Fabiola Sánchez Bobadilla, Miguel Ardenis Leiva Ojeda	<b>24</b>
<b>Una aproximación a la interdisciplinariedad como estrategia de enseñanza-aprendizaje desde la perspectiva de docentes universitarios</b> Soledad Cardozo	<b>35</b>
<b>Difusión de las prácticas y saberes ancestrales de la cultura guaraní en Paraguay: Estudio de caso de la Artesanía en Barro de las ciudades de Itá, Areguá y Tobatí, 2018-2022</b> Hernán Isidro Suty Segovia	<b>44</b>
<b>Habilidades digitales de los docentes universitarios en una universidad privada de Asunción-Paraguay, antes y durante la pandemia del COVID-19, 2021</b> Maura Aguilera Barreto, Myrna Ruiz Díaz Vega, Chap Kau Kwan Chung	<b>52</b>
<b>Análisis de los dictámenes de acreditación de la carrera administración bajo la modalidad presencial mediante la matriz de calidad del modelo nacional de acreditación de la educación superior en Paraguay, 2019-2021</b> Elsida Barreto	<b>60</b>
<b>ARTÍCULO DE OPINIÓN</b>	
<b>Salario Emocional: Cuidado del ambiente laboral y cultura corporativa</b> Carlos Rafael Riquelme Benítez	<b>67</b>
<b>ARTÍCULO DE REVISIÓN</b>	
<b>Análisis de la contratación pública con énfasis en sus principios generales</b> Jonathan Harry Ochoipoma Guerrero, Felipa Elvira Muñoz Ccuro	<b>73</b>

## **ARTÍCULO DE ACTUALIDAD**

### **La formación docente continua y los procesos de transformación educativa de Paraguay**

César David Rodas Garay

91

### **¿Cómo debería implementarse el marco teórico en la investigación cuantitativa?**

Yerwin Salinas-Atausinchi, Wilson Sucari, Liz Sjanela Sarmiento-Yujra,  
Rubén Eduardo Huaman-Lucana, Yukiko Lizsette Paullo-Tisoc,  
Grissell Chavez-Orellana

102

Editorial

**La investigación científica y su impacto en los emprendimientos sostenibles**

Scientific research and its impact on sustainable ventures

**Silvio Eduardo Becker** 

Universidad Americana, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Investigador Asociado al Laboratorio de Investigación, Desarrollo e Innovación “Lab-iDi. Asunción, Paraguay

**Cómo referenciar este artículo/  
How to reference this article**

**Becker, S. E. (2023).** La investigación científica y su impacto en los emprendimientos sostenibles. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1), 7-8.

La sociedad se encuentra inmersa en un constante cambio de paradigmas en todos sus ámbitos; uno de los ejemplos que más resalta es la transformación de la economía lineal al modelo de economía circular, la cual presenta un enfoque más sostenible y atento con el medio ambiente. (Chavez Ávila y Monzón Campos, 2018).

Los emprendimientos verdes, objeto inicial de la economía circular, buscan generar réditos económicos, minimizando el impacto en el medio ambiente mediante las 3 R de la ecología, y se han convertido en tendencia a nivel global. Existen numerosos estudios que analizan las medidas en diferentes países y brindan ejemplos de cómo promover este modelo mediante la innovación de productos. (Arroyo Morocho, 2018).

En todo este escenario de cambios paradigmáticos y de modelos de economías emergentes, se destaca el papel de la investigación y sus aportes. Sin duda, la investigación científica y la investigación de mercados ayudan a identificar las necesidades del planeta y de los mercados que en él operan respectivamente, generando diferentes tipos de soluciones incluidos los emprendimientos sostenibles.

Una publicación en el diario digital español *El país* indica que algunas empresas acaban cerradas debido a que, entre otros motivos, no estudian bien el mercado (Catà Figuls, 2023). En congruencia con esta afirmación, las empresas con base tecnológica necesitan de fuertes inversiones en I+D+I para mantenerse en el mercado; por tanto, es necesario tener conocimientos científico-tecnológicos para desarrollar ideas innovadoras (Rodríguez-Rodríguez y Gracia García-Soto, 2019). En Paraguay, una publicación de 2017 llevada a cabo por CAPYME anula la hipótesis de que las empresas fracasan por falta de capital, resaltando otros factores que predisponen al fracaso empresarial como la falta de planificación y organización, propios de la administración científica impulsada por Taylor. (Infonegocios, 2017).

En este sentido, la investigación contribuye en la realización de estudios de factibilidad, de preferencias en el consumo, de variables que intervienen en las decisiones del consumidor, de identificación de público objetivo y del sistema de marketing que incluye a los proveedores, competidores e intermediarios, así provee información valiosa sobre las tendencias del mercado y las necesidades de los consumidores de tal modo que los tomadores de decisiones pueden enfocarse en las oportunidades de crecimiento y de una mayor demanda, factores también necesarios para los emprendimientos verdes.

Actualmente, los proyectos que tienen como eje central la economía circular, la transformación digital y el cuidado del medio ambiente son focos de atención para entes financiadores, citamos el caso del Programa Erasmus+, en cuyas líneas prioritarias, en presente y futuro, se encuentra *Medio ambiente y lucha contra el cambio climático*, dichos fondos fomentan el desarrollo de competencias, una mejora en las perspectivas para el crecimiento sostenible con prácticas disruptivas que conviertan a los actores de la sociedad

**Silvio Eduardo Becker**

email: [eduardo.becker@americana.edu.py](mailto:eduardo.becker@americana.edu.py)



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una [Licencia Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

civil en agentes de cambio y se promueva el ahorro de recursos, la reducción en el uso de energía y la huella de carbono, la alimentación sostenible (European Commission, 2021), entre otros ámbitos que sin duda requieren de un alto componente de investigación científica.

En definitiva, la investigación científica, es esencial para la gestión de los recursos económicos y naturales, y contribuye con el éxito de los emprendimientos sostenibles. La aplicación del método científico trae consigo infinidad de posibilidades como identificar buenas prácticas, comprender cada vez más a los consumidores, sus motivaciones y de ese modo innovar en productos cada vez más adaptados a sus necesidades y expectativas que estén acordes con los ajustes necesarios en los hábitos de consumo.

Así, con los resultados de la investigación científica se puede ayudar a concienciar a los habitantes del planeta sobre los límites biofísicos que deben ser respetados y a considerar cuestiones que comprometen nuestra supervivencia (Naciones Unidas, 2022) como los altos índices de contaminación, el cambio climático, la pérdida de la biodiversidad y la pobreza en todas sus dimensiones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arroyo Morocho, F. R. (2018). La economía circular como factor de desarrollo sustentable del sector productivo. *INNOVA Research Journal*, 3(12) 78–98. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n12.2018.786>
- Catà Figuls, J. (28 de enero de 2023). *Emprender y no morir en el intento: por qué el 90% de las empresas que se crean en España no llega a los tres años*. El país. <https://elpais.com/economia/negocios/2023-01-28/emprender-y-no-morir-en-el-intento-por-que-el-90-de-las-empresas-que-se-crean-en-espana-no-llegan-a-los-tres-anos.html>
- Chavez Ávila, R., y Monzón Campos, J. L. (2018). La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria. *Revista de economía pública, social y cooperativa*, 93, 5-50. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.93.12901>
- European Commission. (2021). *Prioridades del Programa Erasmus+*. Programa Erasmus+. <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/es/programme-guide/part-a/priorities-of-the-erasmus-programme>
- InfoNegocios. (8 de Agosto de 2017). *Solo el 3% de las pymes cierra por falta de capital*. <https://infonegocios.com.py/y-ademas/solo-el-3-de-las-pymes-cierra-por-falta-de-capital>
- Naciones Unidas. (2022). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas. [https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022\\_Spanish.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022_Spanish.pdf)
- Rodríguez-Rodríguez, M. D., y Gracia García-Soto, M. (2019). ¿Por qué fracasan las empresas de base tecnológica fundadas por emprendedores en España? *Emprendimiento y Negocios Internacionales*, 4(2), 41-58. [https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/70516/2/4\\_por\\_que\\_fracasan\\_las\\_empresas.pdf](https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/70516/2/4_por_que_fracasan_las_empresas.pdf)



Artículo Original/ Original Article

## Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni en el 2022

Perception of the nursing staff of the organizational climate in the Prof. Dr. Manuel Gianni Trauma Hospital in 2022

Emigdio Correa Romero , Margarita Samudio\* 

Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Enfermería y Obstetricia. San Lorenzo, Paraguay

Cómo referenciar este artículo/  
How to reference this article

Correa Romero, E., y Samudio, M. (2023). Percepción del personal de enfermería sobre el clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Gianni en el 2022. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1), 9-23.

### RESUMEN

El objetivo es determinar la percepción del personal de enfermería sobre el clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Gianni de Asunción Paraguay en el 2022. Se utilizó un diseño observacional descriptivo de corte transversal con componente analítico. Se incluyeron a 106 personales de enfermería del Hospital de trauma Prof. Dr. Manuel Giagni que aceptaron responder una encuesta online por conveniencia. Se utilizó el cuestionario recomendado por la Organización Panamericana de la Salud que consta de 80 ítems distribuidos en 4 dimensiones y 16 subdimensiones. Los resultados más relevantes fueron: La dimensión *Liderazgo* tuvo la mayor puntuación ( $\bar{x}=3,07$ ) mientras que la más baja correspondió a la dimensión *Participación* ( $\bar{x}=2,66$ ). La frecuencia de satisfacción fue alrededor del 50% para todas las dimensiones; fue mayor en la dimensión *Liderazgo* (57%) y menor en la dimensión *Participación* (44%). No se encontraron asociaciones entre el clima organizacional y las características sociodemográficas y laborales. Se concluye que existe una importante proporción de los profesionales de enfermería que presentaba insatisfacción con el entorno laboral. Se recomienda implementar estrategias de motivación e incentivos como es el reconocimiento, promoción de puesto, capacitaciones que permitan la satisfacción del personal de enfermería en la institución.

**Palabras clave:** ambiente de trabajo; condiciones de trabajo; hospital; servicio de salud; calidad de la vida laboral; Paraguay

### ABSTRACT

The objective is to determine the nursing staff's perception of the organizational climate at the Prof. Dr. Manuel Gianni Trauma Hospital in Asunción Paraguay in 2022. A cross-sectional descriptive observational design with an analytical component was used. 106 nursing staff from the Prof. Dr. Manuel Giagni Trauma Hospital who agreed to answer an online survey for convenience were included. The questionnaire recommended by the Pan American Health Organization was used, consisting of 80 items distributed in 4 dimensions and 16 subdimensions. The most relevant results were: The Leadership dimension had the highest score ( $\bar{x}=3.07$ ) while the lowest corresponded to the Participation dimension ( $\bar{x}=2.66$ ). The frequency of satisfaction was around 50% for all dimensions; it was higher in the Leadership dimension (57%) and lower in the Participation dimension (44%). No associations were found between the organizational climate and sociodemographic and work characteristics. It is concluded that there is a significant proportion of nursing professionals who were dissatisfied with the work environment. It is recommended to implement motivation strategies and incentives such as recognition, job promotion, training that allow the satisfaction of the nursing staff in the institution.

**Keywords:** work environment; conditions of employment; hospital; health services; quality of working life; Paraguay

Fecha de recepción: 10 de enero 2023 - Fecha de aceptación: 30 de marzo 2023

\*Autor correspondiente: Margarita Samudio

email: [margarita.samudio@gmail.com](mailto:margarita.samudio@gmail.com)



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una Licencia *Creative Commons*

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los hospitales deben adaptarse y adecuarse a los nuevos requerimientos y exigencias para mantener su vigencia y funcionamiento dentro del sector de la salud. Asimismo, un factor relevante a tratar es el Recurso Humano dentro de la institución, específicamente el comportamiento de los trabajadores dentro de su ámbito laboral. La conducta de los colaboradores depende de las percepciones que tiene sobre ciertos factores organizacionales y, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la organización. De ahí que el clima organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

El Clima Organizacional (CO) es un concepto desarrollado por primera vez en la psicología industrial/organizacional por Gellerman (1960), pero hasta hoy en día, no existe una unificación teórica sobre su conceptualización. Autores como Gibson et al. (1996) y Robbins (2004) plantean que clima y cultura organizacional son lo mismo cuando los definen como la personalidad y el carácter de una organización. Ouchi (1992) y Lin et al. (2008) lo identifican como un componente más de la cultura y plantean que la tradición y el clima constituye la cultura organizacional de una compañía. Por su parte, Zapata (2000) lo explica como partes dependientes entre sí que aportan al desarrollo y cambio organizacional. Asimismo, Forehand & Gilmer (1964), Chiavenato (2005) y Gonçalves (1997; 2000) arguyen que son las cualidades o propiedades del ambiente laboral, percibidas o experimentadas por los miembros de la organización con influencia directa en los comportamientos de los empleados. Y Reichers & Schneider (1990) junto con Cuadra y Veloso (2010) lo definen como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto de las políticas, las prácticas y los procedimientos, tanto formales como informales, propios de ella”. Existen estudios sobre el clima organizacional que se basan únicamente en factores externos (autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras) (García, 2003, Sánchez, et al., 2009) y otros que enfatizan en los factores externos (inversiones, gastos familiares, convivencia familiar, ocio, vida social, etc.) (Cardozo y Kwan Chung, 2019). Por lo tanto, Gonçalves (1997) define al clima organizacional como las condiciones y características del lugar laboral y de las cuales generan percepciones, positivas o negativas, en los colaboradores sobre el estado de su comportamiento. Indudablemente, la definición del clima organizacional varía de acuerdo a los factores organizacionales propuestos del estudio (Contreras et al., 2009; García et al., 2010). Además, cabe señalar que los autores Litwin & Stringer (1968) afirman que el clima organizacional comprende los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización.

Finalmente, el clima organizacional es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores. La especial importancia reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

Además, merece la pena recordar que los hospitales son un componente clave dentro del sistema de atención de salud, puesto que son instituciones sanitarias que disponen de personal de blanco, de instalaciones para el ingreso de pacientes y, que ofrecen servicios médicos, de enfermería y otros relacionados durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Estudios del ámbito internacional relacionados al área de salud se lo encuentran en Gunnarsdóttir et al. (2009), cuyo resultado muestra que las enfermeras de los hospitales con peor entorno laboral tienen insatisfacción laboral, agotamiento emocional y dificultad en proporcionar cuidados de calidad. Segredo Pérez (2003) estudia la percepción de los directores de áreas de salud sobre el clima organizacional en cuatro dimensiones básicas (motivación, liderazgo, reciprocidad y participación). Guillén (2013) diagnostica el clima organizacional existente en la Editorial Ciencias Médicas a partir del estudio de dos dimensiones (liderazgo y motivación) y Chiang Vega et al. (2011) en dos variables (Clima Organizacional y Satisfacción Laboral). En

cuanto al contexto nacional, se tienen los estudios de Noguera Arzamendia y Samudio (2014) quienes determinan la percepción del clima organizacional en sus cuatro dimensiones (motivación, liderazgo, participación y reciprocidad) de 226 trabajadores del personal sanitario y administrativo del Hospital Central de las Fuerzas Armadas en el año 2012. Vera de Corbalán y Samudio (2013) estudian el clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social (IPS), desde la perspectiva de 188 enfermeras/os asistenciales que representa el 72% de la población total de enfermeros/as del área interior de ocho hospitales.

El comportamiento humano es un tema complejo y dinámico, por lo cual requiere de indagación, actualización y verificación. Por ello, esta investigación tiene como propósito diagnosticar el Clima Organizacional del Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni de Asunción Paraguay, el cual cuenta con una extensa plantilla y años de historia que hacen de la institución un hospital con características muy particulares.

## **METODOLOGÍA**

Se basó en una investigación observacional, descriptivo de corte transversal, con un componente analítico. Unos 500 funcionarios de enfermería del Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni conformaron la población del estudio, de los cuales 106 funcionarios del área de enfermería distribuidos en turno, mañana, tarde, noche y fin de semana fueron tomados como muestra por conveniencia en el 2022. En cuanto a los criterios de inclusión, se tomaron en cuenta al personal de enfermería, técnico superior, auxiliar de enfermería, con por lo menos un año de antigüedad en el centro asistencial, presentes en el momento de la aplicación del instrumento y con consentimiento firmado. Asimismo, los criterios de exclusión fueron funcionarios ausentes por comisionamiento, vacaciones, permiso, entre otros; y estudiantes de pasantía de enfermería. La recolección de los datos se realizó mediante una encuesta auto-administrado. Se utilizó el cuestionario diseñado por la Organización Panamericana de la Salud [OPS] (1998) como instrumento, que consta de 80 indicadores o reflexiones y representan la evaluación de cuatro áreas críticas o dimensiones para describir el clima de una institución: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. Cada una de ellas se desglosa en cuatro sub dimensiones con cuatro afirmaciones, intercalándose de forma aleatoria. En cuanto a la tabulación del instrumento, se asignó el número uno (1) para las respuestas correctas y, para las incorrectas, el número cero (0). En cuanto al procesamiento, los datos obtenidos de la encuesta fueron cargados en una planilla electrónica formato Microsoft Excel versión 2007 y, procesados en el paquete estadístico Epi info 7 (CDC, Atlanta). Se utilizó la estadística descriptiva, resumiendo las variables cuantitativas como media y desvío estándar; las variables cualitativas como distribución de frecuencia y porcentaje. La asociación entre variables cualitativas se realizó por la prueba de Chi cuadrado a un nivel de significancia de 0,05. Además, se calculó los promedios por inciso cuyo valor oscila entre cero y uno, donde el valor medio para los cinco incisos específicos por categoría oscila entre cero y cinco, aportando el resultado final obtenido en cada categoría y, de igual forma, se calculó los valores medios por cada dimensión. Para la interpretación de los resultados se definió una escala ordinal a partir de las respuestas correctas, donde se consideró: clima satisfactorio cuando los valores oscilaban entre 5 y por encima de 3; clima insatisfactorio cuando los valores se encontraban por debajo de 3.

## **RESULTADOS**

En el estudio se incluyeron 106 personas del área de enfermería del Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni. La edad media  $\pm$  desvío estándar fue de  $37,5 \pm 6,9$  años, 54,7% tenía entre 30 a 39 años de edad, 78,3 % era del sexo femenino, 52,8 % de estado civil soltero, 39,6% del servicio de urgencia y el 42,5 % del turno noche (ver Tabla 1).

**Tabla 1.** Características sociodemográficas del personal de enfermería del Hospital de trauma Prof. Dr. Manuel Giagni (n=106)

Características		Frecuencia n (%)
Sexo	Femenino	83 (78,3)
	Masculino	23 (21,7)
Edad (años)	< 30	13 (12,3)
	30-39	59 (55,6)
	40 -49	27 (25,5)
	≥50	7 (6,6)
Edad media ± DE (rango)	37,5 ± 6,9 años	25-62
Estado civil	Soltero	56 (52,8)
	Casado	42 (39,6)
	Divorciado/separado	4 (3,8)
	Otro	4 (3,8)
Servicio	Urgencia	58 (54,7)
	Traumatología	29 (27,4)
	Neurocirugía	12 (11,3)
	Terapia intensiva	7 (5,7)
Turno	Noche	46 (43,4)
	Mañana	35 (33,0)
	Tarde	14 (13,2)
	Franquera	11 (10,4)

Fuente: Elaboración propia (2022)

En la Tabla 2 se muestra la distribución de respuestas de la dimensión *Liderazgo*. Entre los indicadores que obtuvieron las mejores calificaciones fueron: “Para cumplir con las metas de trabajo tenemos que recurrir a todas nuestras capacidades” ( $\bar{x}=0,9$ ) de la subdimensión *Estímulo del trabajo en equipo*, seguido de “El superior se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo” de la subdimensión *Dirección*, “A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo” de la subdimensión *Estímulo de la excelencia*, “Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo” y “Cuando uno no sabe cómo hacer algo, nadie le ayuda” ambos de la subdimensión *Estímulo del trabajo en equipo*, todos con  $\bar{x}=0,8$ .

**Tabla 2.** Distribución de las respuestas de la dimensión liderazgo del personal de enfermería del Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni (n=106)

Dimensión LIDERAZGO	Verdadero	Falso	Media
<b>Dirección</b>			
-El superior se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo	82	24	0.8
-Ocurre con frecuencia que cuando se presenta un problema especial no se sabe quién debe resolverlo	52	54	0.5
-No existe una determinación clara de las funciones que cada uno debe desempeñar	38	68	0.6
-A menudo se inician trabajos que no se sabe por qué se hacen	52	54	0.5
-Por lo general, tenemos muchas cosas que hacer y no sabemos por cuál empezar	60	46	0.4
<b>Estímulo de la excelencia</b>			
-Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad del mismo	73	33	0.7
-Si un trabajo parece difícil, se retarda hasta donde se pueda	49	57	0.5
-Casi nadie ahorra esfuerzo en el cumplimiento de sus obligaciones	64	42	0.6
-El superior no se preocupa porque se aporten ideas que mejoren la calidad del trabajo	47	59	0.6
-A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo	25	81	0.8

<b>Estimulo del trabajo en equipo</b>			
-Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo	84	22	0.8
-Para cumplir con las metas de trabajo tenemos que recurrir a todas nuestras capacidades	100	6	0.9
-Cuando uno no sabe cómo hacer algo, nadie le ayuda	20	86	0.8
-Nuestro jefe es comprensivo, pero exige muy poco	51	55	0.5
-Aquí los resultados son el fruto del trabajo de unos pocos	65	41	0.4
<b>Solución de conflictos</b>			
-Aquí todos los problemas se discuten de una manera constructiva	61	45	0.6
-A nuestro superior únicamente le podemos decir lo que quiere oír	44	62	0.6
-Cuando tenemos problemas nadie se interesa por resolverlos	33	73	0.7
-Los problemas se analizan siguiendo métodos sistemáticos para encontrar soluciones creativas	73	33	0.7
-Cuando analizamos un problema, las posiciones que adoptan mis compañeros no siempre son sinceras	79	27	0.3

Fuente: Elaboración propia (2022)

En la Tabla 3 se visualiza la distribución de respuestas de la dimensión *Motivación*. Los indicadores mejores valorados fueron: “Con este trabajo me siento realizado profesionalmente” y “Los empleados se sienten orgullosos de pertenecer a esta institución” ambos pertenecientes a la subdimensión *Realización personal* y “Aquí se despide a la gente con facilidad” de la subdimensión *Adecuación de las condiciones de trabajo*, donde todos alcanzaron una media de  $\bar{x}=0,9$ .

**Tabla 3.** Distribución de las respuestas de la dimensión motivación del personal de enfermería del Hospital de trauma Prof. Dr. Manuel Giagni (n=106)

<b>Dimensión MOTIVACIÓN</b>	<b>Verdadero</b>	<b>Falso</b>	<b>Media</b>
<b>Realización personal</b>			
-La mayoría de los trabajos en esta unidad exigen raciocinio.	90	16	0.8
-Con este trabajo me siento realizado profesionalmente.	92	14	0.9
-Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo.	45	61	0.6
-Aquí uno no puede desarrollar su ingenio y creatividad.	48	58	0.5
-Los empleados se sienten orgullosos de pertenecer a esta institución.	92	14	0.9
<b>Reconocimiento de la aportación</b>			
-En esta institución se premia a la persona que trabaja bien.	22	84	0.2
-En este departamento el valor de los funcionarios es reconocido.	42	64	0.4
-Aquí únicamente están pendientes de los errores.	57	49	0.5
-La dedicación en este departamento merece reconocimiento.	80	26	0.8
-Normalmente, se da un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo.	29	77	0.3
<b>Responsabilidad</b>			
-En esta organización se busca que cada cual tome decisiones de cómo realizar su propio trabajo.	45	61	0.4
-En realidad, nunca se ejecutan las ideas que damos sobre el mejoramiento del trabajo.	55	51	0.5
-Casi todos hacen su trabajo como mejor le parece.	63	43	0.6
-Toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica.	99	7	0.1
-Cada uno es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.	80	26	0.8
<b>Adecuación de las condiciones de trabajo</b>			
-El ambiente que se respira en esta institución es tenso.	61	45	0.4
-Las condiciones de trabajo son buenas.	60	46	0.6
-Aquí se despide a la gente con facilidad.	15	91	0.9
-La mayoría significativa de los funcionarios de esta institución nos sentimos satisfechos con el ambiente físico de nuestro departamento.	63	43	0.6
-Cada uno cuenta con los elementos de trabajos necesarios.	49	57	0.5

Fuente: Elaboración propia (2022)

En la Tabla 4 se observa la distribución de respuestas de la dimensión *Reciprocidad*. El indicador con la más alta media ( $\bar{x}=0,9$ ) fue “Tratamos con respeto y diligencia a los usuarios de

nuestros servicios” de la subdimensión *Cuidado del patrimonio institucional*, seguido de la media ( $\bar{x}=0,8$ ) “Normalmente las personas se responsabilizan de controlar su propio trabajo” en la subdimensión de *Aplicación al trabajo*, “Defendemos con vehemencia el trabajo y la imagen de nuestro departamento” en *Cuidado del patrimonio institucional* y “En esta organización, ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores” en la subdimensión *Retribución*.

**Tabla 4.** Distribución de las respuestas de la dimensión Reciprocidad del personal de enfermería del Hospital de trauma Prof. Dr. Manuel Giagni (n=106)

<b>Dimensión Reciprocidad</b>	<b>Verdadero</b>	<b>Falso</b>	<b>Media</b>
<b>Aplicación al trabajo</b>			
-La gente se esfuerza por cumplir a cabalidad con sus obligaciones.	68	38	0.6
-Aquí uno se siente auto motivado en el trabajo.	58	48	0.5
-En general, el trabajo se hace superficial y mediocrementemente.	28	78	0.7
-Normalmente las personas se responsabilizan de controlar su propio trabajo.	82	24	0.8
-A la gente le gusta hacerse cargo de los trabajos importantes.	66	40	0.6
<b>Cuidado del patrimonio institucional</b>			
-Con frecuencia nuestros compañeros hablan mal de la institución.	50	56	0.5
-Da gusto ver el orden que reina en nuestra oficina.	79	27	0.7
-Tratamos con respeto y diligencia a los usuarios de nuestros servicios.	98	8	0.9
-Defendemos con vehemencia el trabajo y la imagen de nuestro departamento.	89	17	0.8
-En general, todos tratan con cuidado los bienes de la organización.	65	41	0.6
<b>Retribución</b>			
-Esta institución ofrece buenas oportunidades de capacitación.	68	38	0.6
-Aquí, se dan incentivos adicionales a los establecidos en el contrato de trabajo.	15	91	0.1
-Los problemas de desarrollo de esta organización preparan a los funcionarios para avanzar dentro de una carrera ocupacional determinada.	59	47	0.6
-En esta organización, ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores.	84	22	0.8
-Por lo general, las personas que trabajan bien son premiadas con una mejor posición en la organización.	26	80	0.2
<b>Equidad</b>			
-Aquí las promociones carecen de objetividad.	61	45	0.4
-Las normas disciplinarias se aplican con subjetividad.	64	42	0.4
-La eficiencia en el trabajo no implica reconocimiento de ninguna clase.	77	29	0.3
-Los programas de capacitación son patrimonio de unos pocos.	54	52	0.5
-El desempeño de las funciones es correctamente evaluado.	66	40	0.6

Fuente: Elaboración propia (2022)

En la Tabla 5 se observa la distribución de respuestas de la dimensión *Participación*. Los indicadores mejores valorados ( $\bar{x}=0,9$ ) fueron: “Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la institución” de la subdimensión *Compromiso con la productividad*, “Los objetivos de los departamentos son congruentes con los objetivos de la organización” y “Aquí los departamentos viven en conflicto permanente” ambos pertenecientes a la subdimensión *Compatibilización de intereses* y “Generalmente, cuando se va a hacer algo, mi departamento es el último en enterarse” en la subdimensión *Intercambio de información*.

**Tabla 5.** Distribución de las respuestas de la dimensión Participación del personal de enfermería del Hospital de trauma Prof. Dr. Manuel Giagni (n=106)

<b>Dimensión Participación</b>	<b>Verdadero</b>	<b>Falso</b>	<b>Media</b>
<b>Compromiso con la productividad</b>			
-Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la institución.	73	33	0.7
-Cuando hay un reto para la organización, todos los departamentos participan activamente en la solución.	54	52	0.5
-Aquí cada departamento trabaja por su lado.	54	52	0.5
-El espíritu de equipo en esta organización es excelente.	62	44	0.6

-Los diferentes niveles jerárquicos de la organización no colaboran entre ellos.	47	59	0.6
<b>Compatibilización de intereses</b>			
-Los objetivos de los departamentos son congruentes con los objetivos de la organización.	69	37	0.7
-Lo importante es cumplir los objetivos del departamento, lo demás no interesa.	44	62	0.6
-Aquí el poder está concentrado en unos pocos departamentos.	57	49	0.5
-Los recursos limitados de nuestro departamento, los compartimos fácilmente con otros grupos de la institución.	67	39	0.6
-Aquí los departamentos viven en conflicto permanente.	27	79	0.7
<b>Intercambio de información</b>			
-La información requerida por los diferentes grupos fluye lentamente.	70	36	0.3
-Generalmente, cuando se va a hacer algo, mi departamento es el último en enterarse.	31	75	0.7
-Periódicamente, tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta (chismes, rumores).	72	34	0.3
-Los que poseen la información no la dan a conocer fácilmente.	57	49	0.5
-Aquí la información está concentrada en unos pocos grupos.	54	52	0.5
<b>Involucración en el cambio</b>			
-La adopción de nuevas tecnologías se mira con recelo.	63	43	0.4
-Las iniciativas de los grupos no reciben respaldo de los niveles superiores.	53	53	0.5
-Existen grupos cuyas normas y valores no favorecen el trabajo de la institución.	54	52	0.5
-En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios.	61	45	0.4
-Los niveles superiores no propician cambios positivos para la institución.	44	62	0.6

Fuente: Elaboración propia (2022)

En la Tabla 6 se muestra la media de respuestas del clima organizacional por dimensión. La dimensión *Liderazgo* tuvo la puntuación más alta ( $\bar{x}=3,07$ ) y *Participación* con la más baja ( $\bar{x}=2,66$ ). No obstante, entre las subdimensiones con las medias más elevadas se encuentran: Cuidado del patrimonio institucional ( $\bar{x}=3,65$ ), Realización personal ( $\bar{x}=3,61$ ) en Motivación, Estímulo de trabajo ( $\bar{x}=3,45$ ) en Liderazgo y finalmente, Compatibilidad de intereses ( $\bar{x}=3,08$ ) en Participación.

**Tabla 6.** Media de las puntuaciones del clima organizacional por dimensión y subdimensión del personal de enfermería del Hospital de trauma Prof. Dr. Manuel Giagni (n=106)

Dimensiones	Subdimensión	Media	DE	Rango
Liderazgo	Dirección	2,87	1,62	0-5
	Estímulo de trabajo	3,45	1,18	0-5
	Estímulo por excelencia	3,15	1,26	0-5
	Solución de conflictos	2,79	1,60	0-5
	Media de la dimensión	3,07	1,18	0-5
Motivación	Realización personal	3,61	0,82	0-5
	Responsabilidad	2,32	0,86	0-5
	Adecuación de las condiciones del trabajo	2,91	1,53	0-5
	Reconocimiento de la aportación	2,09	1,55	0-5
	Media de la dimensión	2,73	0,87	0-5
Reciprocidad	Aplicación en el trabajo	3,32	1,32	0-5
	Cuidado del patrimonio institucional	3,65	1,29	0-5
	Retribución	2,38	1,26	0-5
	Equidad	2,21	1,33	0-5
	Media de la dimensión	2,89	0,98	0-5
Participación	Compromiso con la productividad	2,83	1,84	0-5
	Compatibilidad de intereses	3,08	1,53	0-5
	Intercambio de información	2,32	1,46	0-5
	Involucrarse con el cambio	2,41	1,60	0-5
	Media de la dimensión	2,66	1,38	0-5

DE: desvío estándar

Fuente: Elaboración propia (2022)

En la Tabla 7 se presenta la correlación entre las dimensiones del clima organizacional por subdimensión. En las dimensiones de Liderazgo y Participación se observa una excelente correlación entre sus subdimensiones. Asimismo, la dimensión Motivación también, tiene una buena correlación entre sus tres subdimensiones, aunque la subdimensión Responsabilidad no se correlacionó con las demás subdimensiones. Finalmente, la dimensión Reciprocidad tiene muy buena correlación entre las subdimensiones: Aplicación en el trabajo y Cuidado del patrimonio institucional.

**Tabla 7.** Correlación entre las dimensiones del clima organizacional

<b>Liderazgo</b>		<b>EE</b>	<b>ETE</b>	<b>Solución de conflictos SC</b>
Dirección (D)	r de Pearson	0.568	0.511	0.677
	Valor p	<0.001	<0.001	<0.001
Estímulo por excelencia (EE)	r de Pearson		0.525	0.631
	Valor p		<0.001	<0.001
Estímulo de trabajo (ETE)	r de Pearson			0.624
	Valor p			<0.001
<b>Motivación</b>		<b>RA</b>	<b>R</b>	<b>Adecuación de las condiciones del trabajo (ACT)</b>
Realización personal (RP)	r de Pearson	0.334	0.286	0.289
	Valor p	<0.001	0.003	0.003
Reconocimiento de la aportación (RA)	r de Pearson	1	0.149	0.690
	Valor p		0.128	<0.001
Responsabilidad (R)	r de Pearson		1	0.147
	Valor p			0.133
<b>Reciprocidad</b>		<b>CPI</b>	<b>Re</b>	<b>Equidad E</b>
Aplicación en el trabajo (AT)	r de Pearson	0.615	0.567	0.363
	Valor p	<0.001	<0.001	<0.001
Cuidado del patrimonio institucional (CPI)	r de Pearson	1	0.504	0.310
	Valor p		<0.001	0.001
Retribución (Re)	r de Pearson		1	0.209
	Valor p			0.032
<b>Participación</b>		<b>II</b>	<b>IC</b>	<b>Compatibilidad de intereses (CI)</b>
Compromiso con la productividad (CP)	r de Pearson	0.607	0.63	0.686
	Valor p	<0.001	4	<0.001
	r de Pearson		01	<0.001
	Valor p		0	0.716
Intercambio de información (II)	r de Pearson		0	0.68
	Valor p		01	<0.001
Involucrarse con el cambio (IC)	r de Pearson			0.662
	Valor p			<0.001

Fuente: Elaboración propia (2022)

En la Tabla 8 se presenta la distribución según características sociodemográficas y laborales, de la frecuencia de satisfacción con el clima organizacional por dimensión. No se observó asociación con ninguna de las características estudiadas.



**Tabla 8.** Distribución según características sociodemográficas y laborales de la frecuencia de satisfacción con el clima organizacional por dimensión del personal de enfermería del Hospital de trauma Prof. Dr. Manuel Giagni (n=106)

	Liderazgo		Motivación		Reciprocidad		Participación	
	I	S	I	S	I	S	I	S
<b>Sexo</b>	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Femenino	35 (42.2)	48 (57.8)	45 (54.2)	38 (45.8)	37 (44.6)	46 (55.4)	45 (54.2)	38 (45.8)
Masculino	11 (47.8)	12 (52.2)	12 (52.2)	11 (47.8)	11 (47.8)	12 (52.2)	14 (60.9)	9 (39.1)
Valor p	0.63		0.86		0.78		0.57	
<b>Grupo de edad</b>								
20-39	30 (42,3)	41 (57,7)	41 (57,7)	30 (42,3)	35 (49,3)	36 (50,7)	41 (57,7)	30 (42,3)
≥40	16 (45,7)	19 (54,3)	16 (45,7)	19 (54,3)	13 (37,1)	22 (62,9)	18 (51,4)	17 (48,6)
Valor p	0,735		0,24		0,24		0,38	
<b>Turno</b>								
Noche	20 (43.5)	26 (56.5)	23 (50)	23 (50)	21 (45,7)	25 (54,3)	27 (58,7)	19 (41,3)
Mañana	13 (37.1)	22 (62.9)	18 (51,4)	17 (48,6)	16 (45,7)	19 (54,3)	17 (48,6)	18 (51,4)
Franquera	5 (45.5)	6 (54.5)	8 (72,7)	3 (27,3)	5 (45,5)	6 (54,5)	7 (63,6)	4 (36,4)
Tarde	8 (57.1)	6 (42.9)	8 (57,1)	6 (42,9)	6 (42,9)	8 (57,1)	8 (57,1)	6 (42,9)
Valor p	0,647		0,574		0,99		0,76	
<b>Estado civil</b>								
Soltero	28 (50.0)	28 (50.0)	34 (60,7)	22 (39,3)	31 (55,4)	25 (44,6)	36 (64,3)	20 (35,7)
Casado	16 (38.1)	26 (61.9)	19 (45,2)	23 (54,8)	15 (35,7)	27 (64,3)	19 (45,2)	23 (54,8)
Otro	2 (25.0)	6 (75.0)	4 (50)	4 (50)	2 (25.0)	6 (75.0)	4 (50)	4 (50)
Valor p	0,28		0,31		0,075		0,16	
<b>Servicio</b>								
Urgencia	24 (40)	36 (60)	29 (48,3)	31 (51,7)	25 (41,7)	35 (58,3)	31 (51,7)	29 (48,3)
Traumatología	15 (53,6)	13 (46,4)	19 (67,9)	9 (32,1)	16 (57,1)	12 (42,9)	19 (67,9)	9 (32,1)
Otro	7 (38,9)	11 (61,1)	9 (50)	9 (50)	7 (38,9)	11 (61,1)	9 (50)	9 (50)
Valor p	0,45		0,22		0,33		0,315	

Referencia: I (insatisfacción); S (satisfacción)

Fuente: Elaboración propia (2022)

## DISCUSIÓN

La prestación de servicios de enfermería es parte fundamental en la atención de salud a la población, donde las condiciones de trabajo, tanto de los profesionales de salud como de los equipos de apoyo (técnicos y auxiliares) son esenciales para la entrega segura de servicios de calidad. Medir el clima organizacional y establecer asociaciones con características sociodemográficas y laborales debe formar parte del diagnóstico inevitable que cualquier cuerpo directivo debe hacer de su institución; en particular, en los servicios de salud que impactan directamente en el nivel de vida de la sociedad y que son unas de las necesidades más sentidas de la comunidad. En este estudio se midió el clima organizacional desde la perspectiva del personal de enfermería mediante el cuestionario desarrollado por la OPS de un hospital de alta complejidad. Este instrumento mide el clima organizacional en cuatro dimensiones: participación, motivación, reciprocidad y participación. La dimensión *Liderazgo* tuvo la puntuación más alta con una media de  $\bar{x}=3,07$  y la media más baja correspondió a la dimensión *Participación* con un valor de  $\bar{x}=2,66$ . La frecuencia de satisfacción del personal en las cuatro dimensiones fue alrededor del 50%, observándose mayor en la dimensión *Liderazgo* (57%) y menor en la dimensión *Participación* (44%).

En comparación con el estudio de Naranjo et al. (2015) utilizando el cuestionario original de OPS en una Institución Prestadora de Servicios de Salud de la Universidad Autónoma de

Manizales, Colombia, también encontraron que el liderazgo fue la dimensión mejor evaluada, pero afectada por el estilo de dirección. Juárez (2018) por su parte, concluyó que el liderazgo y la motivación estuvieron relacionados con un buen nivel de clima organizacional y pueden influir en la adaptación en el contexto del nuevo tipo de gobierno en 264 trabajadores del Hospital General “La Villa” de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México. En Paraguay, Noguera Arzamendia y Samudio (2014) encontraron que el 55% del personal encuestado del Hospital de las FFAA declaró nivel de insatisfacción en la dimensión motivación, en la dimensión reciprocidad 53% y en participación 32%, además hubo un alto porcentaje de riesgo de insatisfacción (83%) en liderazgo y en participación (68%). Se obtuvieron niveles insatisfactorios en todas las dimensiones estudiadas relacionadas con el clima organizacional en el personal del Hospital Militar, por lo que los autores recomendaron la necesidad de que se tomen medidas pertinentes que ayuden a mejorar la percepción de los empleados hacia la organización del hospital.

Por un lado, Chiavenato (2011) define al liderazgo como la influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, por medio de la habilidad de orientar y convencer (más que prescribir e imponer) a otros para ejecutar, con entusiasmo, las actividades asignadas. Dentro de la dimensión *Liderazgo*, la subdimensión *Solución de conflictos* obtuvo la media más baja ( $\bar{x}=2,79$ ). El conflicto está considerado como parte inherente en la vida institucional. En la organización siempre surgen conflictos que se originan por diversas causas, aunque en definitiva tienen un trasfondo común: son diferencias de percepciones e intereses que compiten sobre una misma realidad. El ítem peor valorado dentro de esta categoría fue “Cuando analizamos un problema, las posiciones que adoptan mis compañeros no siempre son sinceras” con una media por debajo de lo aceptable ( $\bar{x}=0,3$ ). Considerando este resultado, se recomienda implementar alguna estrategia enfocada a este aspecto, considerando que hay falta de confianza entre compañeros, lo cual es esencial en una organización, sobre todo en el área de salud. Asimismo, el ítem “Para cumplir con las metas de trabajo tenemos que recurrir a todas nuestras capacidades” dentro de la subdimensión *Estímulo del trabajo en equipo* obtuvo una valoración más alta ( $\bar{x}=0,9$ ). Este hallazgo es positivo, pues el personal de enfermería reconoce que debe recurrir a sus capacidades para cumplir con las metas que la organización se propone. No obstante, el ítem “Aquí los resultados son el fruto del trabajo de unos pocos” obtuvo la menor valoración ( $\bar{x}=0,4$ ). El resultado refleja el trabajo en equipo, pues la gestión organizacional se basa en el trabajo en equipo, al interior y entre las unidades administrativas, buscando fundamentalmente el logro de objetivos comunes. La participación organizada es el elemento indispensable en el trabajo en equipo, la cual tiene cabida siempre y cuando se estructure un ambiente de apoyo mutuo. Por otro lado, el ítem “El superior se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo” fue el que obtuvo mejor calificación ( $\bar{x}=0,8$ ). Por el contrario, el ítem “Por lo general, tenemos muchas cosas que hacer y no sabemos por cuál empezar” fue el peor valorado ( $\bar{x}=0,4$ ). La dirección debe proporcionar el sentido de orientación de las actividades de una unidad de trabajo, estableciendo los objetivos e identificando, en forma clara, las metas que se deben alcanzar y los medios para lograrlo. En ese proceso, se determina y cuantifica la responsabilidad de cada subalterno y las interacciones con otros individuos o grupos para lograr resultados esperados; por ello se hace necesario proporcionar suficiente información, así como la orientación técnica para poder tomar decisiones. Puch et al. (2012) en una muestra aleatoria de 80 trabajadores (médicos y enfermeras) del Hospital de la Mujer Zacatecana, informaron un clima organizacional no satisfactorio en las cuatro dimensiones. Las dimensiones *Liderazgo* y *Motivación* obtuvieron porcentajes por debajo del 50%. Plantearon la necesidad de llevar a cabo la retroalimentación de procesos y procedimientos orientados al logro de los objetivos dentro de la unidad con el fin de generar un ambiente de trabajo más agradable. Con respecto a la subdimensión *Estímulo de la excelencia*, el ítem “A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo” obtuvo la media más alta ( $\bar{x}=0,8$ ) y “Si un trabajo parece difícil, se retarda hasta donde se pueda” obtuvo la menor puntuación ( $\bar{x}=0,5$ ). El estímulo de la excelencia significa poner énfasis en la búsqueda de mejorar constantemente,

mediante la incorporación de nuevos conocimientos e instrumentos técnicos. Se promueve dentro de un ambiente en donde la jefatura demuestra una preocupación genuina por el desarrollo de las personas; las exhorta y apoya para que actualicen sus conocimientos y las impulsa constantemente a mejorar los resultados.

En cuanto a la dimensión *Motivación*, la subdimensión Reconocimiento de la aportación obtuvo una valoración de  $\bar{x}=2,09$  y Realización personal una media de  $\bar{x}=3,61$ . En general, la motivación es la dimensión que más influye negativamente en el CO, por falta de reconocimiento. En la investigación de Segredo Pérez y Reyes Miranda (2004) en Cuba, la dimensión Motivación reflejó valores inaceptables con cifras entre 2.9 y 1,3 por debajo del límite inferior medio, es la dimensión más afectada. Este es otro aspecto, que necesita una urgente intervención, el personal necesita ser valorado de manera a mejorar su productividad. En cuanto a los ítems de la subdimensión *Realización personal*, “Con este trabajo me siento realizado profesionalmente” fue calificado con el mayor promedio ( $\bar{x}=0,9$ ) y “Aquí uno no puede desarrollar su ingenio y creatividad” fue el peor valorado ( $\bar{x}=0,5$ ). Cabe mencionar que casi todos los ítems de la subdimensión *Reconocimiento de la aportación* fueron en general mal valorados. Y en forma similar, en la subdimensión *Responsabilidad*, las valoraciones fueron también muy bajas. Los motivadores que determinan el grado de satisfacción en el trabajo y se relacionan con su contenido son: ejecución de un trabajo interesante, logro, responsabilidad, reconocimiento y promoción. Además, los factores relacionados con el contexto de trabajo y con el trato que las personas reciben como: condiciones de trabajo, salario, relaciones humanas y política de la empresa.

En cuanto a la *Reciprocidad*, este es entendido como un proceso de complementación en donde el individuo y la organización se corresponden mutuamente. La insatisfacción (personal u organizacional), se origina mayormente por la ubicación incongruente de la persona dentro de una estructura jerárquica. En la dimensión *Reciprocidad*, las subdimensiones *Retribución* ( $\bar{x}=2,31$ ) y *Equidad* ( $\bar{x}=2,21$ ) fueron las que peores valoraciones tuvieron en el estudio. Considerando los ítems de la subdimensión *Retribución*, “Aquí, se dan incentivos adicionales a los establecidos en el contrato de trabajo” ( $\bar{x}=0,1$ ) y “Por lo general, las personas que trabajan bien son premiadas con una mejor posición en la organización” ( $\bar{x}=0,2$ ) fueron los peores valorados. Aquí se visualiza la necesidad de mejorar los sistemas de estímulos e incentivos en la institución. En forma similar, el ítem “La eficiencia en el trabajo no implica reconocimiento de ninguna clase” ( $\bar{x}=0,3$ ) de la subdimensión *Equidad*, fue también bastante mal valorado. Segredo Pérez en Cuba encontró que la dimensión Reciprocidad fue la segunda dimensión más afectada con dos categorías por debajo del límite inferior, la aplicación al trabajo (2.4) y la retribución (2.8).

Con respecto a la dimensión *Participación*, la subdimensión Compatibilidad de intereses ( $\bar{x}=3,08$ ) e Intercambio de información con un promedio de ( $\bar{x}=2,32$ ) fueron los que obtuvieron el mejor y peor puntaje, respectivamente. Los ítems agrupados en la subdimensión *Intercambio de información* fueron, en su mayoría, mal valorados. Se citan en este caso a los ítems “La información requerida por los diferentes grupos fluye lentamente” y “Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta (chismes, rumores)”, ambos con  $\bar{x}=0,3$ . Por lo tanto, es necesario explicitar los requerimientos de participación por medio del diseño de cada puesto y la programación de actividades que determinan el objetivo a cubrir, las funciones y actividades necesarias a desempeñarse en el puesto, en definitiva, es necesario una especificación de las responsabilidades de cada persona.

Por otro lado, no se encontró asociación entre la frecuencia de satisfacción con el clima organizacional y el sexo. En el estudio de Juárez (2018) la presencia de mujeres fue mayor y valoraron ligeramente menor el clima organizacional que los hombres, pero sin diferencia estadística. Los autores explicaron que la diferencia podría atribuirse a que las mujeres son más críticas y tienden a valorar las dimensiones como el liderazgo de una manera diferente a los hombres. También debe considerarse que la mujer en México habitualmente tiene dificultad para conciliar la vida laboral con la responsabilidad familiar, lo que puede influir en su percepción. En

ese sentido, como señala Jorna Calixto et al. (2016) las habilidades de comunicación centradas en el saber escuchar y tener empatía contribuyen a hacer más efectiva la relación en el trabajo en equipo. Se requiere efectuar un estudio específico centrado en equidad de género y clima organizacional.

Respecto a la edad y el CO, no se encontró asociación con la edad. El estudio de Juárez en México mostró que el grupo de mayor edad (51 y más años) valoró mejor el CO que los de menor edad, igual que Alonso Martín (2008) quien refiere que, a mayor edad, mayor es la satisfacción laboral y el CO, pues a medida que las personas aumentan en edad se encuentran más implicadas en el trabajo. Montoya Cáceres et al. (2017) encontraron en un grupo de docentes de una universidad en Chile que los más satisfechos con el CO correspondían al grupo de edad entre los 35 y 49 años. Explican que puede deberse a que en este periodo alcanzan un nivel de madurez que les permite estabilizarse y valorar mejor sus condiciones de vida. Hay estudios, como el de Takahara (2014) que opinan que la carga de trabajo se percibe acrecentada con los años, por lo que la satisfacción laboral disminuiría a mayor edad. Al respecto, cabe mencionar que las diferencias pueden ser debidas a factores como el tipo de trabajo, la estabilidad en el mismo e, incluso, de tipo cultural.

En este estudio no se encontró diferencia en la percepción del clima laboral por turno. Se habla de que existen *varios hospitales* en un hospital, al considerar que los turnos marcan diferencia en la forma de atención a los pacientes, tanto de la consulta externa como hospitalizados, debido a los recursos disponibles. Comúnmente se espera que en el turno matutino de la jornada de lunes a viernes se encuentre lo óptimo y en los demás existan limitaciones. El trabajo de Juárez (2018) encontró que los trabajadores de jornada acumulada lo identifican con mayores puntajes, no así los empleados de los turnos vespertino y nocturno que lo valoraron con menores puntajes. Aunque no se estudió la antigüedad institucional, se debe tener en cuenta que es un factor para valorar mejor el clima organizacional, aunque siempre existirá, y es menester investigar más a fondo, lo que sucede con un grupo de menor antigüedad. Al respecto, según la teoría del ajuste laboral de Dawis y Lofquist (1984) se espera una relación positiva entre antigüedad y mejor CO. Alonso Martín (2008) encontró mayores niveles de satisfacción laboral y, por ende, de clima organizacional, en trabajadores de mayor antigüedad laboral.

El Consejo Internacional de Enfermería declara la importancia del entorno laboral que ha sido muy subestimada siendo aspecto esencial para comprender la distribución de los recursos de enfermería. Sin un buen entorno de trabajo, añadir más enfermeras al plantel de recursos humanos puede tener un efecto pequeño o nulo, mientras que si las enfermeras se suman a una buena cultura de trabajo resultará en un beneficio considerablemente mayor. Por su parte Organización Panamericana de la Salud, en su estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe establecen la promoción de la salud de los trabajadores en tres áreas: calidad del ambiente de trabajo, políticas y legislación, y servicios integrales de salud para el trabajador.

En general, se encontró que una importante proporción de los profesionales de enfermería presentaba insatisfacción con el entorno laboral. Esta situación debería ser un llamado de atención a las autoridades de esta institución, considerando que la satisfacción laboral es un importante parámetro, puesto que se relaciona directamente con el buen desempeño del trabajo, la obtención de mejores resultados y una elevada productividad. La satisfacción laboral guarda relación también con todos los ámbitos de la vida, incluida una mejora en el nivel de salud de forma genérica y que se pudiera concretar en una disminución en los factores de riesgo cardiovascular. Además, el nivel de satisfacción del personal de enfermería se relaciona en forma directa con la calidad de cuidados de los pacientes. Ante esta realidad, debe destacarse la necesidad de promover el desarrollo organizacional, capacitando continuamente al personal, desde directivos hasta el personal de las diferentes categorías; mejorar la comunicación y fortalecer el reconocimiento y trabajo en equipo.

Se concluye que la percepción del personal de enfermería sobre la dimensión liderazgo del clima organizacional de la Institución, casi el 60% de los participantes se encontraba satisfecho

con el clima organizacional. Menos de la mitad del personal de enfermería encontró satisfacción sobre la dimensión motivación del clima organizacional de la Institución. La percepción del personal de enfermería sobre la dimensión reciprocidad del clima organizacional de la Institución mostró que el 55% de los participantes tenía satisfacción en esta dimensión. Alrededor del 45% de los encuestados encontraron satisfacción sobre la dimensión participación del clima organizacional de la Institución. No encontró asociación entre las cuatro dimensiones del clima organizacional con respecto a las características demográficas y laborales.

**Declaración de los autores:** Los autores aprueban la versión final del artículo.

**Conflicto de interés:** Los autores declaran no tener conflicto de interés.

**Contribución de los autores:** Emigdio Correa Romero y Margarita Samudio: Participación importante en la idea, diseño de la investigación, procesamiento, análisis y discusión de los resultados, redacción del borrador del trabajo y versión final.

**Financiación:** Con financiación propia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso Martin, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Rev. psicol. trab. Organ*, 24(1), 25-40. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622008000100002&script=sci\\_abstract](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622008000100002&script=sci_abstract)
- Cardozo, S. y Kwan Chung, C. K (2019). Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización. *Población y Desarrollo*, 25(49), 106-129. <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2019.025.49.106-129>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. 9na ed. Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2005). *Comportamiento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. 2da ed. Elsevier.
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Martín Rodrigo, M. I. y Nuñez Partido A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral: Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores*. 19(1), 05-16. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382011000100002&lng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382011000100002&lng=es).
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A. y Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgos, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Act Col Psi*. 12(2),13-26. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-91552009000200002&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552009000200002&lng=en&tlng=es).
- Cuadra, A. y Veloso, C. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Rev Chil de ing.*, 18(1),15-25. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052010000100003>
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Forehand, G.A.& Gilmer, B. V. (1964). Environmental variations in studies of organizational climate. *Psychological Bulletin*, 62, 361-382.
- García, M. (2003). Del Clima organizacional a la cultura organizacional. *II Encuentro de Investigación y docencia en administración*. Asociación Colombiana de facultades de Administración – ASCOLFA, Cali, Colombia.
- García A., Moro N. y Medina, M. (2010). Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. *Rev Calid Asist.*, 25(4),207-214.

- Gellerman, S. W. (1960). *People: Problems and Profits: The Use of Psychology in Management*. McGraw-Hill.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (1996). *Las Organizaciones: Comportamiento, Estructura, Procesos*. McGraHill.
- Gonçalves, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. [www.calidad.org/articulos/dec97/2dec97.htm](http://www.calidad.org/articulos/dec97/2dec97.htm)
- Gonçalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Gunnarsdóttir, S., Clarke, S. P., Rafferty A. M., & Nutbeam, D. (2009) Frontline management, staffing and nurse-doctor relationships as predictors of nurse and patient outcomes. A survey of Icelandic hospital nurses. *Int J Nurs Stud.* 46, 920.
- Guillén, C. M. (2013). Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. *Revista Cubana de Salud Pública.* 39(2), 242-252.
- Jorna Calixto, A. R., Castañeda Abascal, I. y Véliz Martínez, P. L. (2016). Percepción de habilidades de liderazgo en hombres y mujeres para la dirección en salud en Cuba. *Rev Cubana Salud Pública*, 42(1), 70-79. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v42n1/spu08116.pdf>
- Juárez, A. S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General La Villa: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*.;44(4), 97-111.
- Lin, B., Chao, M., Hsu, C., Luh, S., Hung, S., & Breen, G. (2008). Physician and nurse job climates in Hospital-Based emergency departments in Taiwan: Management and Implications. *J Med Syst.* 32, 269-81.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Division of Research, Graduate School of Business Administration Harvard University.
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., y Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Cienc Trab.* 19(58), 7-13. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Naranjo Herrera, C., Paz Delgado, A. L., y Marín Betancur, S. M. (2015). Clima organizacional: una investigación en la institución prestadora de servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. *Universidad & Empresa.*17(28), 105-26. [dx.doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.28.2015.05](http://dx.doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.28.2015.05)
- Noguera Arzamendia, J. R., y Samudio, M. (2014). Diagnóstico del Clima Organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay. *Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud.* (1), 14-25. [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1812-95282014000100004&lng=es](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1812-95282014000100004&lng=es)
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (1998). Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional. *Programa Regional de desarrollo de servicios de salud. PSDCG-T-10.* 3.
- Ouchi, W. (1992). *Teoría Z*. Editorial Norma.
- Puch C. M. C., Ruíz C. R. D., y Almeida P. C. (2012). Diagnóstico del clima organizacional del Hospital de la Mujer Zacatecana. *Rev Salud Publica Nutr.*13(4).
- Reichers, A.E. & Schneider, B. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture*. 5–39.
- Robbins, SP. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson.

- Rojas, L. S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista de Salud Udh.* 1(4), e28. <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28e>
- Sánchez, I., Airola, G., Cayazzo, T., Pedrals, N., Rodríguez, M., y Villaroel, L. (2009). Clima laboral en una escuela de medicina. Estudio de seguimiento. *Rev Méd Chil.*;137, 1427-36.
- Segredo Pérez, A. M. (2003). Percepción del clima organizacional por directores de policlínicos. Cuba. *Correo Científico Médico de Holguín* 2004; 8(4). <http://www.cocmed.sld.cu/no84/n84ori7.htm>
- Takahara, R. (2014). Age-job satisfaction relationship for Japanese public school teachers: a comparison of teachers' labor union members and professional and technical employee members of private company labor unions. *Sangyo Eiseigaku Zasshi.* 56(4), 91-101.
- Vera de Corbalán, M. y Samudio, M. (2013). Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. *Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud.* 11(2), 41-54. [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1812-95282013000200006&lng=es](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1812-95282013000200006&lng=es).
- Zapata, D. A. (2000). *Métodos para la investigación de la Cultura Organizacional*. Universidad del Valle.

Artículo Original/ Original Article

## Impactos generados por la actividad turística en el desarrollo local del Municipio de Yaguarón, desde el año 2010 al 2020

Impacts generated by the tourist activity in the local development of the Municipality of Yaguarón, from the year 2010 to 2020

Hernán Isidro Suty Segovia\*<sup>ID</sup>, Yudith del Carmen Cáceres Ocampos<sup>ID</sup>, Fabiola Sánchez Bobadilla<sup>ID</sup>, Miguel Ardenis Leiva Ojeda<sup>ID</sup>

Universidad Americana, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Asunción, Paraguay

Cómo referenciar este artículo/  
How to reference this article

Suty Segovia, H. I., Cáceres Ocampos, Y. del C., Sánchez Bobadilla, F., y Leiva Ojeda, M. A. (2023). Impactos generados por la actividad turística en el desarrollo local del Municipio de Yaguarón, desde el año 2010 al 2020. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1), 24-34.

### RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar el impacto generado por la actividad turística en el desarrollo local del municipio de Yaguarón desde el 2010 al 2020. Se estudió desde un enfoque mixto, corte transversal y de alcance exploratorio-descriptivo. La población estuvo conformada por 3 actores locales y 30 prestadores de servicios turísticos. Para la recolección de datos se utilizó la entrevista a actores locales mediante una guía de (13) trece preguntas abiertas mediante el muestreo intencional y, un cuestionario estructurado de (9) nueve preguntas para los prestadores de servicios turísticos de la localidad mediante el muestreo de aleatoria simple, en el 2021. Los resultados demuestran que gracias al turismo los pobladores se han visto beneficiados con: generación de ingresos (40%), capacitaciones (20%) y nuevos puestos de trabajo (15%). La puesta en marcha de proyectos para la revitalización del Cerro Yaguarón (25%) y la creación de circuitos turísticos (25%) son reconocidos como acciones primordiales para este desarrollo. Por lo que se concluye que se debe trabajar aún en varios factores como ser el ambiente, la sociedad, la cultura y la economía local de manera puntual para hablar de un desarrollo pleno de dicha localidad.

**Palabras clave:** turismo; sector terciario; programas de desarrollo; economía; sistema económico; Paraguay

### ABSTRACT

The objective of the research is to determine the impact generated by the tourist activity in the local development of the municipality of Yaguarón from 2010 to 2020. It was studied from a mixed approach, cross-sectional and exploratory-descriptive scope. The population was made up of 3 local actors and 30 tourism service providers. For the data collection, the interview with local actors was used through a guide of (13) thirteen open questions through intentional sampling and, a structured questionnaire of (9) nine questions for the providers of tourist services in the locality through the sampling of simple random, in 2021. The results show that thanks to tourism the inhabitants have benefited with: income generation (40%), training (20%) and new jobs (15%). The implementation of projects for the revitalization of Cerro Yaguarón (25%) and the creation of tourist circuits (25%) are recognized as essential actions for this development. Therefore, it is concluded that work must still be done on various factors such as the environment, society, culture and the local economy in a timely manner to speak of a full development of said town.

**Keywords:** tourism; service industries; development programs; economics; economic systems; Paraguay

Fecha de recepción: 3 de febrero 2023 - Fecha de aceptación: 13 de abril 2023

\*Autor correspondiente: Hernán Isidro Suty Segovia

email: [her\\_su@hotmail.com](mailto:her_su@hotmail.com)



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una Licencia *Creative Commons*



## INTRODUCCIÓN

El turismo es una actividad socio-económica que en los últimos años ha generado gran impacto a nivel mundial en diversos aspectos, como en el ambiente, la cultural, la sociedad y por supuesto la economía. Durante la pandemia se ha producido un retroceso en su crecimiento, sin embargo, hay grandes expectativas de volver a los niveles anteriores e inclusive superarlos (Organización Mundial del Turismo [OMT], 2023).

Como un fenómeno social y económico, el turismo se considera como uno de los ejes estratégicos que aportan crecimiento y desarrollo económico a un país (Kim et al., 2006 citado en Kwan Chung, 2021) ya que mediante esta actividad se generan ingresos de divisas, inversiones, puestos de trabajos, desarrollo del capital humano (Sutty y Cruz, 2018; Brida et al., 2011) y competitividad en términos de calidad de servicios, utilización de tecnología, implementación de estrategias en marketing, entre otros (Kwan Chung et al., 2022). Asimismo, en muchos casos contribuye a la valoración de la cultura y el patrimonio de los pueblos, siempre que se los integre adecuadamente como producto turístico (Venturini, 2003; Gambarota y Lorda, 2017) y no afecte de manera negativa al ambiente, evitando el cambio del uso del suelo, la contaminación, la deforestación, la alteración de la calidad del agua, entre otros factores (Martínez-Bernal et al., 2020) los cuales son producidos en algunos casos por la actividad turística no planificada y controlada (Medina-CastroI et al., 2019). Por tal motivo, es importante considerar que el turismo aporta grandes beneficios (Ortíz Flórez et al., 2019) a un destino, pero, a su vez puede generar situaciones que dañen o alteren su cultura, su ambiente, su economía, impidiendo finalmente su desarrollo. En la mayoría de los casos al buscar el desarrollo local supone ubicar en primer plano la dimensión económica (Varisco, 2008) sin tener en cuenta las demás dimensiones, lo que finalmente se producen impactos negativos, en muchos casos irreversibles, por lo tanto, al hablar de desarrollo local no se debe omitir el concepto de planificación. Además, cuando se aborda el tema de turismo, la gestión de estrategias eficaces para hacer frente a situaciones de crisis en zonas turísticas, es primordial, (Rodríguez-Toubes Muñizi y Fraiz Brea, 2011), no se puede referir a que la actividad turística aporta o impacta positivamente en una localidad si la misma no está preparada para afrontar esos impactos y aprovechar al máximo los factores positivos que generan la llegada de turistas.

Es por ello que las acciones de investigación, planificación, desarrollo y crecimiento de la actividad turística deben focalizarse en las tres aristas principales del desarrollo, como ser: ambiente, sociedad y economía (Rivas García, 2007), considerar por consiguiente, una visión integral de estos factores y que las mismas se sostengan como menciona con una “estrategia de valoración de un territorio en su integral potencialidad, es decir, aquella que resulta de sus recursos naturales y culturales, sociales y económicos, técnicos y políticos” (Varisco, 2008, p.19).

En tal sentido esta investigación apunta a determinar el impacto generado por la actividad turística respecto al desarrollo local del municipio de Yaguarón desde el año 2010 al 2020.

## METODOLOGÍA

Se trabajó bajo un enfoque mixto de corte transversal y tipo exploratorio-descriptivo. La población estudiada estuvo compuesta por 3 actores locales (secretario de turismo de la Municipalidad de Yaguarón, encargado del equipo de turismo del Cerro Yaguarón y representante de los guías de museos de la ciudad de Yaguarón) quienes tienen a sus cargos la representación del turismo de la localidad y 30 prestadores de servicios turísticos (encargados/dueños de los alojamientos, locales de alimentos y bebidas, guías locales, puestos de ventas de souvenirs, etc.) quienes ofrecen un servicio directo a los turistas en la ciudad de Yaguarón, distante a unos 47 kilómetros de la capital paraguaya (Municipalidad de Yaguarón, 2020). Los criterios de inclusión para la entrevista fueron: ser actor local y acceder de manera voluntaria a la participación y, para la encuesta se consideraron factores como: ser prestador de servicio turístico de la localidad de Yaguarón estar registrados ante la Municipalidad hasta el año 2020 (Yaguarón, 2021), acceder de manera voluntaria y estar activos al momento de la aplicación del instrumento. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la entrevista a actores locales mediante una guía de (13) trece preguntas abiertas utilizando el muestreo intencional (Ver

Cuadro 1) y, un cuestionario estructurado de (9) nueve preguntas para los prestadores de servicios turísticos de la localidad mediante el muestreo de aleatoria simple (Ver Cuadro 2) en el año 2021. En cuanto a las entrevistas, se contactó a los actores locales vía correo electrónico y llamadas telefónicas. Una vez confirmado el día y hora se procedió a las entrevistas, las mismas se llevaron a cabo en la sede de la Municipalidad de Yaguarón, el Museo Dr. Francia y el Cerro Yaguarón, cada entrevista tuvo una duración aproximada de 40 a 60 minutos. Con respecto a las encuestas, los prestadores de servicios fueron contactados vía telefónica y enviados la encuesta electrónica elaborado en la herramienta de formularios de Google vía WhatsApp.

**Cuadro 1.** Guía de preguntas a 3 actores locales de la ciudad de Yaguarón

N°	Preguntas
1	¿Cuál es su cargo u ocupación?
2	¿Es residente de la localidad de Yaguarón?
3	¿Cuánto tiempo hace que vive en la ciudad?
4	¿Cómo era el comportamiento de la población local respecto a las actividades económicas hace diez años aproximadamente?
5	¿Se observaba interés por parte de la población joven sobre la historia y cultura del municipio hace diez años aproximadamente?
6	¿Ya se realizaban actividades turísticas en el municipio hace diez años aproximadamente y cuáles eran?
7	¿Considera usted que la actividad turística favoreció o no al desarrollo económico de la localidad?
8	¿Qué acciones o proyectos fueron ejecutados para generar ese desarrollo?
9	¿Las mismas contribuyen a la actividad productiva de la localidad y de qué manera?
10	¿Considera usted que ha mejorado la calidad de vida de los pobladores?
11	¿Cómo ve la actividad turística en la actualidad dentro del municipio?
12	¿Qué aspectos habría que considerarse para el desarrollo turístico sostenible en la localidad?
13	¿Considera usted que la actividad turística ha generado impactos negativos a la ciudad y cuáles serían?

Fuente: Elaboración propia (2021)

**Cuadro 2.** Cuestionario a prestadores de servicios turísticos de la ciudad de Yaguarón (n=30)

Pregunta	Respuesta
1. Indique la actividad productiva realizada en el sector turístico	Alojamiento/Artesanía/Restaurantes y afines (A&B)/Guía local/Otros
2. Indique los años de antigüedad como prestador de servicios turísticos en la ciudad	De 0 a 3 años/De 4 a 6 años/De 7 años y más
3. ¿Se ha visto beneficiado/a con la llegada de visitantes (turistas – excursionistas) a la ciudad?	Sí/No
4. Si su respuesta fue afirmativa. ¿De qué manera se vio beneficiado/a?	Generación de ingresos/Capacitaciones/ Creación de nuevos empleos/Mejora en la seguridad local/Mejora en las instalaciones y equipamiento en la ciudad
5. ¿Ha sido beneficiario/a de algún programa de apoyo de manera directa dentro del sector turístico?	Sí/No
6. Si su respuesta fue afirmativa, ¿Cuáles de estos beneficios obtuvo?	Apoyo económico/Capacitaciones/ Asistencia técnica de Profesionales

7. De los trabajos llegados a cabo entre los años 2010 al 2020 en el ámbito turístico en el municipio ¿Cuáles considera han sido de mayor importancia para la comunidad?	Puesta en valor del Cerro Yaguarón/ Proyecto de restauración de la Iglesia de San Buenaventura/Creación de circuitos turísticos/Puesta en valor y restauración de museos/Oportunidad laboral/Conformación del Comité de Turismo Joven, Artistas y Artesanos/Programa de Posadas Turísticas
8. ¿Considera usted que la actividad turística ha generado aspectos negativos en la comunidad?	Sí/No
9. Si su respuesta fuese afirmativa ¿Cuáles son esas consecuencias negativas?	Vandalismo/Apropiación de espacios públicos por parte del visitante/Contaminación/Inseguridad/Aumento de la población urbana/Malversación de fondos

**Fuente:** Elaboración propia (2021)

## RESULTADOS

Los resultados obtenidos según instrumentos utilizados son:

### Resultado de las entrevistas realizadas a los actores locales de la ciudad de Yaguarón

Los resultados obtenidos mediante la aplicación de la entrevista a tres de los actores locales, referentes y representantes del sector turístico de la ciudad de Yaguarón, residentes de la ciudad desde hace más de diez años y quienes se desempeñan como: guías locales, docentes, escritores, historiadores y encargada de la promoción turística en la ciudad, donde son consultados sobre las actividades económicas y turísticas de hace diez años y las llevadas a cabo en la actualidad; el interés de la población (en especial de los jóvenes sobre la historia y cultura local); el desarrollo económico, los proyectos ejecutados; la contribución de estos proyectos a la actividad productiva de la localidad, la mejora de la calidad de vida de sus pobladores; los aspectos a considerarse para lograr el desarrollo sostenible local y finalmente los impactos negativos que son generados por la actividad turística son expuestas y se detallan a continuación:

#### Actividades económicas desde hace diez años

Según las respuestas dadas por los entrevistados, donde exponen la situación económica de la localidad de hace diez años atrás, coinciden que, en el año 2010, Yaguarón era una ciudad dormitorio, con muy poca oferta laboral por lo que los pobladores debían ir a trabajar en otras localidades aledañas. Existían talleres de costuras y zapaterías, pero no había un desarrollo turístico establecido, existían muy pocos emprendimientos independientes. Las actividades turísticas tenían muy poca participación en la economía local y no se trabajaba con objetivos claros ni tampoco en equipo. Los acontecimientos turísticos eran esporádicos, las fechas importantes eran semana santa y la fiesta patronal de San Buenaventura en el mes de julio.

#### Interés población joven sobre la historia y cultura del municipio de hace diez años

Los entrevistados refieren que la población joven, 10 años atrás, demostraba casi un nulo interés por la historia y la cultura. Solo un pequeño grupo de jóvenes que decidían estudiar turismo o que trabajaban como guías estaban interesados por conocer sobre la historia y la cultura local, la mayoría pertenecían al grupo de Turismo Joven y otros al grupo del Elenco de Teatro. Al consultar a los jóvenes sobre la historia del cerro, la iglesia, sus atractivos; eran muy pocos los *yaguaroninos* que podrían responder, ya que no visitaban estos lugares y tampoco había una divulgación de la historia de los mismos y su importancia.

## **Actividades turísticas en el municipio desde hace diez años**

Los entrevistados aseguran que, las actividades en torno al turismo se realizaban de forma esporádica, no existía una conciencia sobre la actividad turística ni existían organizaciones formales. Solo se llevaba a cabo la subida al Cerro Yaguarón por parte de grupos de visitantes en su mayoría escolares por ser conocida la ciudad como la cuna de la mitología guaraní, además se visitaba el atractivo principal la Iglesia de San Buenaventura. Respecto a la prestación de servicios turísticos era muy precaria, solo en algunas ocasiones se contrataban a algunos guías locales para el recorrido.

## **Desarrollo económico de la localidad**

Los actores locales entrevistados expresan que, la actividad turística favoreció de manera importante al desarrollo económico del municipio. Hoy el turismo y la cultura son pilares de desarrollo local. El municipio cuenta con un pequeño presupuesto para actividades culturales, cosa soñada por muchos años pero que anteriormente no se podía concretar. El turismo surge por medio a la iniciativa *Jahapa Yaguaron-pe*<sup>1</sup>. Esta iniciativa, el cual consistió en el lanzamiento de propuestas turísticas “Circuito de Encanto” y “*Pytumby Jahe*”<sup>2</sup>, y bajo el slogan “Sentí la Magia de la Ciudad de Mitos y Leyendas” en marco del programa “Date una vuelta por tu país” llevada a cabo por la Secretaría Nacional de Turismo (SENATUR) pudo promover y movilizar toda la actividad turística local hasta instituir un calendario de actividades de semana santa que hoy es la punta de lanza de la promoción turística y comercial local.

## **Acciones o proyectos ejecutados**

Respecto a las acciones y proyectos ejecutados en marco del desarrollo turístico de la localidad mencionan los entrevistados que gracias a los mismos se ha generado el desarrollo turístico del municipio, y entre ellas se pueden citar: la construcción e implementación del centro de atención al turista en el Cerro Yaguarón. Así también el trabajo en equipo con las asociaciones y las alianzas que se crearon para ofrecer un buen servicio al visitante, lograron crear sitios web, establecer espacio en las redes sociales para que las personas accedan a información de lo que hay y lo que se puede hacer en Yaguarón, de forma actualizada; alianzas con las posadas para convertir visitantes en turistas; los circuitos teatralizados, recorridos guiados, embajadas artísticas, recorridos especiales para un público dirigido; todo esto favoreció el desarrollo.

## **Contribución de los proyectos y acciones a la actividad productiva de la localidad**

Los proyectos y acciones han contribuido a la actividad productiva del municipio principalmente dando fuente de trabajo a más de 100 personas, según comentan los entrevistados. A continuación, se detalla los diferentes puestos de trabajos generados mediante los proyectos y planes de acción vinculados con la actividad turística.

- El Cerro Yaguarón: en el cerro, se ha generado 27 puestos de trabajos de manera directa entre guías, funcionarios de seguridad, salud y guarda bosques.
- El Cerro Yaguarón: así también 75 personas se han visto beneficiadas indirectamente como: artesanos, productores locales, emprendedores, comerciantes, asociación de artesanos, asociación de feriantes, entre otros.
- Espacios para la oferta de productos artesanales: a través de las asociaciones se les da apoyo a los pequeños emprendedores buscando elaborar productos buenos para ponerlos a venta en los lugares concurridos por los visitantes.
- El turismo y la cultura son dispensadores de dinero en la comunidad y permiten un ingreso directo a todos los que forman parte de la misma.

<sup>1</sup> Vocablo guaraní que significa vamos todos a Yaguarón

<sup>2</sup> Vocablos en guaraní que significa cuando anochece.

### **Mejora de la calidad de vida de los pobladores**

Al ser consultados a los entrevistados sobre las mejoras en la calidad de vida de los pobladores de Yaguarón tras la implementación de la actividad turística en la localidad, expresan que, efectivamente ha mejorado, empezando por el hecho de que ya no hace falta desplazarse a otras ciudades para tener un trabajo. Actualmente hay mucho desarrollo económico y muchos locales cuyo enfoque es netamente turístico.

Comentan además que, en plena pandemia se ha creado puestos de trabajos a personas que no tenían ingreso económico alguno, se ha otorgado principalmente trabajo a los jóvenes y a través de ellos a sus familias y también a los emprendedores que proveen los alimentos para la cafetería del cerro y otros sitios de interés turístico.

### **Actividad turística en la actualidad dentro del municipio**

Referente a cómo observan la actividad turística en la actualidad dentro de Yaguarón, comentan que el municipio apoya y fomenta el desarrollo actual de la actividad turística local. Aún hay mucho por trabajar, establecer, organizar, pero las personas están viendo que el turismo funciona, que el visitante consume. Hoy es tema de conversación, está en la agenda, ya se ve como un eje de acción en los informes de gestión y eso es todo un logro para los que hemos venido sosteniendo toda esta movida de manera voluntaria, personal, gratuita y generosa.

### **Aspectos que se habrían de considerarse para el desarrollo turístico sostenible en la localidad**

Al consultar sobre aspectos que son necesarios para el desarrollo turístico sostenible de la localidad los entrevistados concuerdan sobre los siguientes puntos:

- La intervención de todos los sectores: gastronomía, servicios, transporte, existe actualmente aun una deficiencia desde la organización municipal respecto a la comunicación, si se hubiera informado mejor el desarrollo del proyecto, tendríamos más participación local, falta más promoción y comunicación para que todo el pueblo participe.
- Contar con una Secretaria de Turismo local con objetivos claros y que incluyan todas las compañías de la ciudad, contar con una casa de turismo que ofrezca espacio a todos los emprendedores que forman parte de las facilidades dentro del producto turístico.
- Contar con presupuesto para el área de desarrollo y promoción turística, accesibilidad tanto física y de información sobre todo en idiomas tanto nacionales como extranjeros, buena promoción y generar programas de conciencia ambiental y sanitaria a toda la población, para que se pueda acompañar ese trabajo con el cuidado debido.

### **Impactos negativos generados por la actividad turística en la localidad**

Sobre el tema de impactos negativos generados en la localidad a raíz de la actividad turística, mencionan que si se ha generado impacto negativo en algunas personas que no comprenden el sistema de trabajo y la metodología para obtener ingresos. En el pensamiento de las personas que no están involucradas, muchos de los pobladores están disgustados con la tarifa al visitante, esto puede ser resultado de la falta la capacitación para que entiendan que eso mejora la vida del local.

Con respecto a un impacto directo del turismo, expresan que no existe un relevamiento de los prestadores que trabajan activos y como que es muy limitado por que no hay un llamado municipal, también porque, hasta el momento el flujo de visitas es controlado, por lo tanto, aún no se pueden percibir sus impactos, pero eso no significa que no los haya, ni que no existan, solo que aún no son percibidos.

### **Resultado de la encuesta aplicada a los prestadores de servicios turísticos de la ciudad de Yaguarón**

En la Tabla 1 se visualiza que en su mayoría los prestadores de servicios turísticos se enfocan al sector de alojamiento (30%) y restaurantes y afines (30%) donde en su mayoría posee una antigüedad de hasta 3 años (50%) en el rubro. Además, 100% afirma que son beneficiados por la actividad turística del lugar, destacando entre ellos la Creación de puestos de trabajo (40%) y

capacitaciones (20%). No obstante, 57% refieren haber recibido beneficios de programas de apoyo al sector turístico donde 50% indica que esos beneficios se trataron de capacitaciones y 30% de apoyo económico.

En cuanto a la importancia de proyectos o programas ejecutados entre los 2010 al 2020, 25% de los encuestados afirman que son: la Puesta en valor del Cerro Yaguarón y la creación de circuitos turísticos. Finalmente, 24% consideran que también existen efectos negativos producidos por la actividad turística como ser: la inseguridad y la contaminación, ambos con 31%.

**Tabla 1.** Resultados obtenidos de la encuesta de investigación (n=30 participantes)

Pregunta	Frecuencia	%
<b>1. Actividades a los cuales se dedican los prestadores de servicios</b>		
Alojamiento	9	30
Restaurantes y afines (alimentos y bebidas)	9	30
Guiado turístico	8	26
Actividades artesanales	4	14
<b>2. Años de antigüedad como prestador de servicios turístico</b>		
0 a 3 años	15	50
4 a 6 años	7	24
> 7 años	8	26
<b>3. Percepción del beneficio de visitas de turistas al municipio</b>		
Si	30	100
No	0	0
<b>4. Aspectos en los que se han visto beneficiados con la visita a la localidad.</b>		
Mejora de la seguridad	4	13
Mejora de las instalaciones y equipamientos	3	12
Capacitaciones	6	20
Generación de ingresos	5	15
Creación de puestos de trabajo	12	40
<b>5. Percepción de beneficios de programas de apoyo al sector turístico</b>		
Si	17	57
No	13	43
<b>6. Formas que han sido beneficiados/as (n=17 participantes)</b>		
Capacitaciones	8.5	50
Apoyo económico	5.1	30
Asistencia técnica de profesionales	3.4	20
<b>7. Importancia de proyectos o programas ejecutados entre el periodo 2010 al 2020</b>		
Puesta en valor del Cerro Yaguarón	7.5	25
Proyecto de restauración de la Iglesia de San Buenaventura	3	10
Creación de circuitos turísticos	7.5	25
Puesta en valor y restauración de museos	0.9	3
Oportunidad laboral	6.3	21
Conformación del Comité de Turismo Joven, Artistas y Artesanos	3.9	13
Programa de Posadas Turísticas	0.9	3
<b>8. Se considera aspectos negativos generados por la actividad turística</b>		
Si	7	24
No	23	76
<b>9. Aspectos negativos generados por la actividad turística (n= 7 participantes)</b>		
Vandalismo	0.5	8
Inseguridad	2	31

Contaminación	2	31
Aumento de la población urbana	1.5	14
Apropiación de espacios públicos por parte de visitantes	0.5	8
Malversación de fondos	0.5	8

**Fuente:** Elaboración propia (2021)

## DISCUSIÓN

Para el desarrollo turístico de una localidad, deben intervenir varios aspectos y factores preponderantes para que se concrete de manera efectiva los beneficios –impactos positivos- en la misma y se minimicen o reduzcan aquellos impactos negativos (Bañuelos et al., 2021).

Antes del año 2010, en localidad de Yaguarón existía unos pocos emprendimientos que ofrecían servicios turísticos como ser alojamiento, servicios de comida y guiados (Yaguarón, 2021). Respecto a la cultura e historia local, quienes habitan en la ciudad, conocían en parte la historia del municipio no a profundidad-, los lugares históricos con potencial turístico no contaban con promoción ni difusión, (aunque ya existían las redes sociales y se contaba con una página web de la municipalidad) no eran difundidos ni promocionados, por tanto, estos sitios no cobraron gran relevancia como atractivos turísticos.

Así también, no se aprovechaban los sitios naturales (como el cerro Yaguarón y otros) para la recreación por parte de los residentes y menos aún para ofertarlos como espacios recreativos para atraer visitantes ya sean turistas o excursionistas. Los pobladores no mostraban mucho interés en la autogestión, es decir, el *emprendedurismo*, no veían como una necesidad el desarrollo local, la conformación de grupos juveniles o comités de apoyo para la ciudad. Esto denota que no se apostaba al turismo como un motor de desarrollo social, económico y ambiental en la zona, recién surgen como importantes al ir implementándose algunos proyectos.

En la actualidad y gracias al desarrollo del turismo, existen actualmente siete (7) establecimientos que prestan servicios turísticos en el sector de alojamientos, que ofertan hospedajes en diferentes modalidades como ser: posadas turísticas (4), áreas de camping (2), hospedaje rural (1). Estas actividades contribuyen a la generación de fuente de trabajo para los pobladores de la zona de manera directa y de forma indirecta, apoya a la oferta gastronómica - ventas de alimentos y bebidas- a la comercialización de artesanías y obsequios de recuerdo para los visitantes (suvenires) y la prestación de servicios de guiado turístico.

Así, de manera paulatina desde el año 2010 la actividad turística se va afianzando con una visión más formal y con miras al desarrollo local de Yaguarón, surgiendo algunos programas y proyectos turísticos que han sido el puntapié para transformar a esta localidad en un municipio turístico. En estudios de Martínez-Bernal et al. (2020) afirman también que el desarrollo turístico ha producido grandes beneficios a ciertas zonas de Colombia, mencionando que el turismo se posiciona como una de las actividades económicas que más aporta a la economía del país.

Como refieren tanto entrevistados como encuestados en el caso de Yaguarón, la puesta en valor del Cerro Yaguarón (25%) y la creación de circuitos turísticos (25%) han sido los proyectos que han contribuido enormemente al desarrollo local y ha impactado positivamente en la calidad de vida de los ciudadanos, otras emprendimientos y acciones como: puesta en valor y restauración de museos, iglesia, paseo de los ilustres, conformación de comités de turismo joven y de artesanos representan el 50% restante de estos proyectos ejecutados desde el inicio formal de la actividad turística en la ciudad.

Los proyectos mencionados anteriormente se transfieren directamente en la generación de ingresos (40%), formación y capacitaciones (20%), generación de nuevos puestos de trabajos (15%) y mejoramiento de las infraestructuras (25%); tales como: mejora en los accesos – caminos- creación de paseos, de los mitos e ilustres de la localidad, señalización, y otros. Comparando con la investigación llevada a cabo por Carrera, Larrea, y Moncayo, (2020) sobre el desarrollo local y el turismo en Ecuador, refieren que “la actividad turística local continúa su escalada incrementando las cifras nacionales por concepto de turismo interno y receptivo que se traducen en valores económicos” (p.44), lo que también se da en el caso de la localidad de Yaguarón.

Como afirman principalmente los actores locales, referentes turísticos y de la cultura de la ciudad, mediante la actividad turística se ha frenado la migración de la población joven a otras ciudades para el acceso a puestos de trabajos y se ha generado mayor interés e identidad por su historia y cultura local. Haciendo hincapié a la generación de empleos, actualmente cien personas aproximadamente son empleadas en actividades turísticas de manera directa como guías locales, encargados de la seguridad, administración, ventas de artesanías y alimentos y bebidas, entre otros.

En lo que respecta a los impactos del desarrollo turístico, -considerando que el término impacto hace mención a efecto o consecuencia – los mismos se generan en diversos componentes como ser: físicos, biológicos, socioculturales y económicos (Bañuelos et al., 2021). Se puede mencionar que tras los trabajos efectuados por los actores locales con apoyo del sector privado y entes gubernamentales como la SENATUR y la Municipalidad han generado impactos positivos principalmente en los componentes socioculturales y económicos, mencionado como tales la generación de ingresos, creación de empleos, capacitaciones, revaloración de la cultura local y mejora de infraestructuras. Así mismo, el trabajo llevado a cabo por Ortíz Flórez et al. (2019) denominado “el aporte del turismo al desarrollo económico del Municipio de Pamplona, región nororiental de Colombia” refieren que el 53.3% de los prestadores de servicios encuestados en dicha investigación consideran al turismo con una participación alta en el desarrollo económico de la región, un 29.1% lo considera medianamente importante y el 17.4% considera que ha aportado poco, comparando con lo referido por los prestadores de servicios turísticos en Yaguarón el 100% considera que se ha beneficiado con la actividad turística, principalmente con la generación de ingresos (40%), de empleos (15%) y capacitaciones (20%).

Sin embargo, para algunos actores locales y prestadores de servicios entrevistados y encuestados, también se observan algunos impactos negativos, es decir; que no se han visto beneficiados, principalmente a lo relacionado con los componentes físicos y biológicos, evidenciados en la contaminación (31%), impactos socioculturales que se observan en la inseguridad (31%), aumento de la población urbana, teniendo como consecuencia directa la saturación de los servicios públicos (14%) y un restante 24% que refieren como impactos negativos al vandalismo, apropiación de espacios públicos de los visitantes y residentes y malversación de fondos.

En conclusión, para hablar de un apropiado desarrollo local provocado por el turismo, se debería considerar aspectos tanto medioambientales, socioculturales y económicos, y poder así hablar del desarrollo turístico sostenible o turismo sostenible, que como define la Organización Mundial de Turismo (OMT) citado por Pérez de las Heras, (2004) es “aquel que pretende satisfacer las necesidades de los turistas, así como de los demás destinos turísticos, protegiendo e incrementando las oportunidades de futuro” (p. 22).

De esta manera, los impactos generados por la actividad turística puedan transferirse positivamente, teniendo como prioritario el cuidado del medio ambiente y los recursos patrimoniales tangible e intangible que son los principales atractivos turísticos en muchos destinos (Oliveira, 2011), y es el caso también de la ciudad de Yaguarón reconocida como la ciudad de los mitos, por ser, según el poeta Narciso R. Colman cuna de la mitología guaraní (Colman, 1937) pues el origen y la muerte de los siete hermanos mitológicos, conocidos como los 7 mitos hijos de *Taú* y *Keraná* se dan en los Cerro de la localidad (Ibarra, 2017).

Considerar que la transferencia de los beneficios económicos y socioculturales a la población local, es primordial, haciéndolos siempre partícipes de estos beneficios, pues por desarrollo local se entiende al proceso de transformación económica, donde se manifiesta el mejoramiento de la calidad y el nivel de vida de los pobladores de una comunidad, basados en los pilares de la sostenibilidad (Solari Vicente y Pérez Morales, 2005).

Finalmente, se determina que la actividad turística es fundamental para el desarrollo y crecimiento de los destinos turísticos, tal y como se evidencia en el impacto generando por el turismo en desarrollo del municipio de Yaguarón y sus pobladores, el cual ha contribuido a la generación de empleos, valoración de la historia, identidad y cultural local, apostando a la recuperación y conservación de las creencias y costumbres, al cuidado del medio ambiente y el



aprovechamiento de los beneficios sociales, que mediante la aplicación de políticas públicas y estrategias enfocadas al desarrollo sostenible se logrará la permanencia en el tiempo y serán disfrutados por las siguientes generaciones.

**Declaración de los autores:** Los autores aprueban la versión final del artículo.

**Conflicto de interés:** Los autores declaran no tener conflicto de interés.

**Contribución de los autores:** Hernán Isidro Sutty Segovia, Yudith del Carmen Cáceres Ocampos, Fabiola Sánchez Bobadilla y Miguel Ardenis Leiva Ojeda: Participación importante en la idea, diseño de la investigación, procesamiento, análisis y discusión de los resultados, redacción del borrador del trabajo y versión final.

**Financiación:** Con financiación propia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Bañuelos, M., Greig, M., y Sánchez, J. (2021). Desarrollo, capital humano y sustentabilidad en Puerto Vallarta. En A. Rodríguez, y A. Flores, *El turismo sustentable. Casos de estudio en Jalisco y Tabasco*. 125-140.
- Brida, J., Monterubbianesi, P. y Zapata Aguirre, S. (2011). Impactos del turismo sobre el crecimiento económico y el desarrollo. El caso de los principales destinos turísticos de Colombia. *Revista de Turismo y Patrimonio Cultural - PASOS*, 9(2), 291-303. [doi.org/10.25145/j.pasos.2011.09.026](https://doi.org/10.25145/j.pasos.2011.09.026)
- Carrera, G., Larrea, M. d. y Moncayo, M. G. (2020). Desarrollo Local y Turismo en Ecuador. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 19(1), 30-48. <https://doi.org/10.33789/enlace.18.1.58>
- Colman, N. (1937). Ñande Ypy Kuéra (Nuestros Antepasados). *Imprenta y Editorial Guaraní*.
- Gambarota, D. M. y Lorda, M. A. (2017). El turismo como estrategia de desarrollo local. *Revista Geográfica Venezolana*. <https://www.redalyc.org/pdf/3477/347753793006.pdf>
- Ibarra, C. (2017). *Yaguaron, ciudad donde se mezclan la naturaleza, historia, misterios y religión - ADN Digital*. <https://www.adndigital.com.py/> <https://www.adndigital.com.py/yaguaron-ciudad-donde-se-mezclan-la-naturaleza-historia-misterios-y-religion/>
- Kim, H., Chen, M., y Jan, S. (2006). Tourism expansion and economic development: The case of Taiwan. *Tourism Management*, 27(5), 925-933. [doi.org/10.1016/j.tourman.2005.05.011](https://doi.org/10.1016/j.tourman.2005.05.011)
- Kwan Chung, C. K. (2021). Estrategias implementadas en operadoras mayoristas de turismo de Asunción frente a la pandemia de la COVID-19. *Revista científica en Ciencias Sociales* 3(2), 20–27. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/03.02.2021.20>
- Kwan Chung, C. K., Urbieto Almada, M. B., González Ayala, G. G., Gorostiaga Tippach, J. M., Cáceres Ocampos, M. E., y Ruiz Díaz Vega, M. (2022). Percepción sobre la calidad de servicio brindado por la agencia de viajes Apleno S.A. - Paraguay mediante el modelo servqual. *Rev. cient. UCSA*, 9(2), 103-111. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.103>
- Martínez Bernal, L. F., Caro, A. L., Toro Calderón, J., y León González, C. J. (2020). El turismo en el posconflicto colombiano Impactos ambientales y aportes al desarrollo local en los parques naturales de alta montaña. *Estudios y perspectivas en turismo*, 29(4), 1028-1056. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-17322020000401028&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322020000401028&lng=es&tlng=es)
- Medina Castro I, Y. E., Roldán Clarà, B., y Leyva Aguilera, J. C. (2019). Impactos del turismo en dos Parques Nacionales y áreas aledañas de Baja California, México: el caso de Sierra de

- San Pedro Mártir y Constitución de 1857. *Sociedad y Ambiente*, 7(19), 165-194. 10.31840/sya.v0i19.1940
- Municipalidad de Yaguarón. (2020). *Historia de Yaguarón*. <https://www.yaguaron.gov.py/historia-de-yaguaron/>
- Oliveira, A. (2011). Patrimonio inmaterial, recurso turístico y espíritu de los territorios. *Cuadernos de turismo*, (27), 663-677.
- Organización Mundial del Turismo. (2023). *El turismo va camino de recuperar los niveles prepandémicos en algunas regiones en 2023*. World Tourism Organization. <https://www.unwto.org/es/news/el-turismo-va-camino-de-recuperar-los-niveles-prepandemicos-en-algunas-regiones-en-2023#:~:text=article%20on%20facebook-.El%20turismo%20va%20camino%20de%20recuperar%20los,en%20algunas%20regiones%20en%202023&text=Despu%C3%A9s%20de%20una%20recuperaci%C3%B3n%20m%C3%A1s,en%20Europa%20y%20Oriente%20Medio.>
- Ortíz Flórez, J., Cancino, S., y Cancino Escalante, G. (2019). El aporte del Turismo al desarrollo económico del Municipio de Pamplona, región nororiental de Colombia. *Revista ESPACIOS*, 40(1), 15-24. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n01/a19v40n01p15.pdf>
- Pérez de las Heras, M. (2004). Manual del Turismo Sostenible. *Mundi Prensa Libros*.
- Rivas García, J. (2007). Planificación Turística y Desarrollo Sostenible. *SEPTEM*.
- Rodríguez Toubes Muñizi, D., Fraiz Brea, J. A. (2011). Gestión proactiva de crisis en el turismo: una experiencia de estudio en Galicia. *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 9(2), 279-289.
- Solari Vicente, A., y Pérez Morales, M. (2005). Desarrollo local y turismo: relaciones, desavenencias y enfoques. *Revista en línea Economía y Sociedad*, <https://www.redalyc.org/pdf/510/51001603.pdf>
- Sutty, H. y Cruz, F. (2018). Luque: potencialidades y perspectivas para el desarrollo del turismo cultural. *ACADEMO*, 5(1), 3-12. <http://scielo.ics.una.py/pdf/academo/v5n1/2414-8938-academo-5-01-00003.pdf>
- Varisco, C. (2008). Turismo y Desarrollo Económico Local. *Aportes y Transferencias*, 1(12), 126-148.
- Venturini, E. (2003). Patrimonio Cultural, Turismo y Desarrollo Local: El camino de las Estancias Jesuíticas de Córdoba. *Aportes y Transferencias*, 1(7), 45-64.
- Yaguarón, M. D. (2021). *Datos generales del Municipio, Periodo 2010-2020*. <https://www.yaguaron.gov.py/datos-generales-de-yaguaron/>

Artículo Original/ Original Article

## Una aproximación a la interdisciplinariedad como estrategia de enseñanza-aprendizaje desde la perspectiva de docentes universitarios

An approach to interdisciplinarity as a teaching-learning strategy from the perspective of university professors

Soledad Cardozo 

Universidad Nacional de Asunción, Escuela de Ciencias Sociales y Políticas. Asunción, Paraguay

Cómo referenciar este artículo/  
How to reference this article

Cardozo, S. (2023). Una aproximación a la interdisciplinariedad como estrategia de enseñanza-aprendizaje desde la perspectiva de docentes universitarios. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1), 35-43

### RESUMEN

El objetivo es conocer la percepción de docentes universitarios sobre la interdisciplinariedad como estrategia de enseñanza-aprendizaje. Se optó por un enfoque mixto, transversal y descriptivo. La población la constituyeron 24 docentes universitarios de grado de 3 carreras empresariales de una universidad privada de Paraguay. La recolección de datos fue mediante un cuestionario compuesto por 15 preguntas (abiertas y cerradas) vía Google Form, por conveniencia en el 2022. Los criterios de inclusión fueron docentes activos pertenecientes a algunas de las tres carreras de la universidad con participación voluntaria y de forma virtual. Los resultados fueron: todos podían definir el término de la interdisciplinariedad y las frases más frecuentes fueron: interconexión entre disciplinas y trabajo colaborativo; 22 docentes nunca realizaron una actividad interdisciplinaria; 11 manifiestan no encontrar ningún obstáculo para implementar la interdisciplinariedad, aunque se tendría que analizar factores como Trabajo entre pares (7), Planificación (6) y trabajar en una línea concreta (5). Se concluye que la interdisciplinariedad es un enfoque que tiene aceptación por parte del plantel docente y la capacitación se torna necesaria, como así también, un diseño desde la coordinación de área para normar las estrategias previas con los docentes y estructurar con ellos la planificación de las actividades.

**Palabras Clave:** aprendizaje; calidad de la educación; universidad; metodología; profesor; estrategias educativas

### ABSTRACT

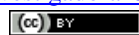
The objective is to know the perception of university professors about interdisciplinarity as a teaching-learning strategy. A mixed, cross-sectional and descriptive approach was chosen. The population was made up of 24 undergraduate university professors of 3 business careers from a private university in Paraguay. The data collection was through a questionnaire made up of 15 questions (open and closed) via Google Form, for convenience in 2022. The inclusion criteria were active teachers belonging to some of the three careers of the university with voluntary and free participation. virtual. The results were: everyone could define the term interdisciplinarity and the most frequent phrases were: interconnection between disciplines and collaborative work; 22 teachers never carried out an interdisciplinary activity; 11 stated that they did not find any obstacle to implement interdisciplinarity, although factors such as Peer work (7), Planning (6) and working in a specific line (5) would have to be analyzed. It is concluded that interdisciplinarity is an approach that is accepted by the teaching staff and the training becomes necessary, as well as a design from the area coordination to regulate the previous strategies with the teachers and structure with them the planning of the activities.

**Keywords:** learning; educational quality; university; methodology; teacher; educational strategies

Fecha de recepción: 10 de diciembre 2022 - Fecha de aceptación: 28 de febrero 2023

\*Autor correspondiente: Soledad Cardozo

email: [investigadora1508@gmail.com](mailto:investigadora1508@gmail.com)



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una Licencia *Creative Commons*

## INTRODUCCIÓN

La dinámica de la educación en plena era de la globalización, tiende a la integración o el trabajo colaborativo entre las disciplinas que conforman un currículo de cualquier carrera de grado o programa de postgrado. Esto permite que las partes se articulen, que rompan el aislacionismo y la utopía de que la una es más importante que la otra. Morales-Holguín y González-Bello (2021) afirman que, dentro del escenario de la formación universitaria se ha buscado sin pausas esta operación simultánea, considerando que implica un valor agregado a la formación e incluso, subrayan que se convertido en una suerte de necesidad para la práctica de las profesiones. De hecho, este egocentrismo intelectual es simple y llanamente una barrera a las transformaciones que implica la globalización e internacionalización (Fernández et al., 2022).

Partiendo de la base que, los estudiantes reciben una propuesta educativa integrada que es la que en teoría al menos aceptan y cursan, curiosamente, estas materias no logran conjugarse por ese egocentrismo que se mencionó antes y con ello, las instituciones de educación superior corren el riesgo de limitar las chances de éxito de las competencias, destrezas, habilidades y conocimientos que sin embargo declaran en los perfiles de egreso de sus proyectos educativos. En la misma línea, las metodologías colaborativas juegan un rol fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje para la consecución de aprendizajes significativos. Esto es, que el método potencia tanto la significatividad cognitiva de los aprendizajes como también, la significatividad crítica, lo que supone, un impacto positivo en el modo de situarse del estudiante en su propio contexto y al mismo tiempo, la significación de la experiencia que, ensambla los nuevos saberes con sus propios intereses personales (Velázquez y Cazcarro, 2022).

Ocurre que, en este marco que hace tiempo rompió fronteras y culturas, incluso paradigmas, se puede aseverar que, los procesos pedagógicos indefectiblemente sufrieron cambios, una mirada holística, integral e interdisciplinaria, es casi obligatoria a fin de responder a los grandes retos sociales de la actualidad, muy alejados de aquellos contenidos estancos y fragmentados (Valenzuela y Chaupis, 2022), enseñados por lo general, mediante enfoques descontextualizados de la realidad del estudiante (Fragoso et al., 2017). Y si hubiera que calificar a estos enfoques mono disciplinares, fragmentados, tendientes a conclusiones parciales constituye la causa de la pervivencia de una miopía o peor, de una ceguera del quehacer académico (Pazmino, 2021).

En este entendido, es que la tarea del docente es establecer un diálogo (Flores, 2006) analítico, crítico, honesto e integrador. En ese entramado de divergencias lógicas de las distintas disciplinas, hallar puntos de convergencia, estimulando así la problematización y las competencias para resolución de problemas desde la integración de las materias; esto es, construir puentes con sus colegas para encontrar mejores caminos para sus estudiantes.

Quizá, habría que distinguir en sentido estricto qué es la interdisciplinariedad, por lo que se apela al estudio realizado por Berridy et al. (2021) en el que concluyen que, el término describe entre dos o más disciplinas diferentes, que se integran y se modifican. Y aclara que, no se trata de yuxtaposición sino de una puesta en común, una cooperación concreta, que transgrede las fronteras de las asignaturas para crear nuevos saberes y alcanzar objetivos en común. Y es en este punto que el docente universitario entra como actor clave, manifiesta o no voluntad de trabajar en común con otros colegas y, dimensiona o no el alcance de su mirada, sea esta más cortoplacista e independiente o bien, incluyente e integrativa, con visión de largo plazo. Su labor se verá en sintonía o no con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que, en su artículo cuatro, contempla como parte de su agenda 2030 la *Educación de Calidad* (González-Fenoll y Imbernón-Pérez, 2021). Esto conlleva a una educación incluyente y atenta a las necesidades de los estudiantes y, además, que elimine todo tipo de barreras que impidan el acceso a la educación de calidad, que fomente esa calidad en cada etapa del proceso de enseñanza aprendizaje (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO], 2016).

Con la interdisciplinariedad se rompen esas barreras (López, 2012) que impiden la complementariedad entre las distintas ciencias, superando los riesgos como el exceso de especialización o *hiperespecialización* a la que refería Morín (1999). Y es que, la universidad es

la casa de los académicos, estudiosos estos que no pueden ni deben dejar ningún aspecto de la realidad, que hace al aprendizaje de los estudiantes, aislados, marginados, parcializados, segmentados en su proceso de aprendizaje y formación (López, 2012). Por lo tanto, se ve la necesidad de determinar el concepto de la interdisciplinariedad desde la perspectiva de docentes universitarios como estrategia a implementar en sus actividades de enseñanza-aprendizaje en las carreras empresariales de nivel superior.

## METODOLOGÍA

Se optó por un enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo) de corte transversal y tipo descriptivo. Si bien existe un componente cuantitativo solo se añadió a efecto de posibilitar mejor caracterización del objeto de estudio. La población la constituyeron 24 docentes universitarios de grado de 3 carreras empresariales (12 Administración de Empresas, 8 Marketing y Gestión Comercial y 4 Negocios Internacionales) bajo la modalidad semipresencial o híbrida en una universidad de gestión privada de Paraguay. Se tomó la totalidad de docentes para el presente estudio. La técnica de recolección de datos fue la entrevista mediante la aplicación de una guía de 15 preguntas semiestructurada (14 abiertas y 1 cerrada) vía Google Form, por conveniencia entre los meses de agosto a setiembre de 2022 (ver cuadro 1). Los criterios de inclusión fueron docentes activos pertenecientes a las carreras empresariales de modalidad semipresencial de la universidad elegida como sujeto de estudio (Administración de Empresas, Marketing y Gestión Comercial y Negocios Internacionales) con participación voluntaria y de forma virtual. Los criterios de exclusión fueron docentes inactivos y que pertenecen al plantel de los cursos de diplomados y de carreras empresariales netamente presenciales.

**Cuadro 1.** Guía de preguntas aplicada a docentes universitarios de tres carreras empresariales

Pregunta
1 Sexo
2 Edad
3 Nivel de formación
4 Años de ejercicio docente
5 Asignatura que imparte
6 Tiempo que lleva como docente en la institución
7 ¿Qué entiende usted por Interdisciplinariedad?
8 En algún momento, ¿trabajó colaborativamente con un colega de otra asignatura para el desarrollo de proyectos universitarios?
9 Si su respuesta anterior fue afirmativa, por favor explique de qué se trató.
10 Trabajar de forma interdisciplinaria a su criterio. Respuesta: 1. Implica trabajar más; 2. Constituye una oportunidad para construir con otras disciplinas y; 3. No contribuye para los objetivos de su asignatura
11 ¿Cuáles son los obstáculos o dificultades que encuentra para implementar proyectos interdisciplinarios en su planificación?
12 ¿Qué beneficios considera que puede reportar al proceso de enseñanza aprendizaje la implementación de proyectos interdisciplinarios en el programa?
13 Estaría dispuesto/a a introducir esta metodología de trabajo en la brevedad?
14 ¿Qué necesita para empezar a trabajar en proyectos interdisciplinarios?
15 ¿Considera que la universidad respaldaría una iniciativa interdisciplinaria?

**Fuente:** Elaboración propia (2022)

## RESULTADOS

Después de haber recogido las respuestas de los 24 docentes activos de tres carreras empresariales bajo la modalidad semipresencial, de una universidad de gestión privada en Paraguay, sobre el tema de la Interdisciplinariedad, se obtuvieron los siguientes hallazgos:

En la tabla 1 se visualiza que un 62,5% de los encuestados son mujeres, 62,5% se encuentran entre los 35-44 años de edad, 58,3% de los profesores cuentan con licenciatura, 37,5% ostenta el título de máster y 4,2% con el nivel de doctor. A esto debe añadirse que, 100% de los docentes activos cuenta con especialización en didáctica universitaria y 37,5% cuentan con 11-15 años de docencia universitaria. Cabe resaltar que 30% imparten asignaturas matriciales (materias comunes de las tres carreras), 16,7% en disciplinas profesionales o exclusivas de la carrera de Administración de Empresas. Finalmente, 29,1% goza con menos de un año la docencia dentro de la institución.

**Tabla 1.** Características sociodemográficas de los docentes universitarios de 3 carreras empresariales de una universidad privada en Paraguay (n=24)

<b>Características sociodemográficas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b><i>Sexo</i></b>		
Mujeres	15	62,5
Hombres	9	37,5
<b><i>Edad (años)</i></b>		
25-34	3	12,5
35-44	15	62,5
45- 54	6	25
<b><i>Nivel de formación</i></b>		
Licenciatura	14	58,3
Masterado	9	37,5
Doctorado	1	4,2
Didáctica universitaria	24	100
<b><i>Años en la docencia (años)</i></b>		
<5	2	8,3
6 a 10	7	29,2
11 a 15	9	37,5
<15	6	25
<b><i>Asignaturas profesionales y/o matriciales</i></b>		
Administración de Empresas	5	16,7
Marketing y Gestión Comercial	4	13,3
Negocios Internacionales	3	10
Matriciales	18	30
<b><i>Años de docencia en la institución</i></b>		
<1	7	29,1
1	4	16,7
2	5	20,8
3	3	12,5
4	4	16,6
5	1	4,3

**Fuente:** Elaboración propia (2022)

La segunda parte del instrumento focaliza en el tema central de la investigación, la interdisciplinariedad. Se consultó a los docentes la definición del término y el 100% conocían el concepto. Las frases más frecuentes de repetición entre las respuestas fueron: interconexión entre disciplinas y trabajo colaborativo. Algunas de las respuestas arrojadas:

“La interconexión entre diferentes disciplinas de las ciencias”

“Se entiende por interdisciplinariedad la combinación de varias disciplinas, con el fin de poder interactuarlas y sacarle un mejor provecho”.

“Trabajo en equipo con docentes de otras materias”.

“Trabajo de Investigación Colaborativo entre distintas materias y carreras”.

Además de comprender mínimamente al respecto del término, también se indagó su acercamiento a la práctica. Por ello se preguntó: En algún momento si trabajó colaborativamente con un colega de otra asignatura para el desarrollo de proyectos. Las respuestas a esta consulta fueron mucho más categóricas en tanto que del total de los docentes, 22 de ellas nunca realizaron una actividad interdisciplinaria con sus colegas mientras que solo 2 lo afirmaron de forma positiva (uno participó en mesa de evaluación de Macroeconomía y el otro, por temas de Matemáticas), ambos afirmaron que su experiencia fue satisfactoria, aunque consideran que el tiempo de preparación debería haber sido mayor y los objetivos de trabajo más claros.

La siguiente pregunta formulada fue cerrada y con tres opciones posibles. Un 100% indicó que trabajar interdisciplinariamente constituye una oportunidad para construir con otras disciplinas. Se puede constatar que se dieron otras opciones menos optimistas, sin embargo, no fueron elegidas. Si bien la mayoría de los profesores indicó no contar con experiencia en trabajos interdisciplinarios con sus colegas, se les preguntó si perciben algunas barreras o dificultades para implementar proyectos conjuntos. Las respuestas a esta pregunta son bastante alentadoras, en razón de que 11 docentes manifiestan no encontrar ningún obstáculo para implementar la interdisciplinariedad, casi la mitad del plantel. Ahora bien, las otras tres categorías de agrupación incluyeron: tiempo (25%), planificación y organización (8,3%), espacios comunes (8,3%), desconocimiento del tema y falta de integración entre docentes (8,3%). Son aspectos relevantes en tanto que constituyen oportunidades de mejora para la institución, con los que esta podrá trabajar (ver Gráfico 1).

**Gráfico 1:** Barreras identificadas por los docentes sobre el tema de interdisciplinariedad

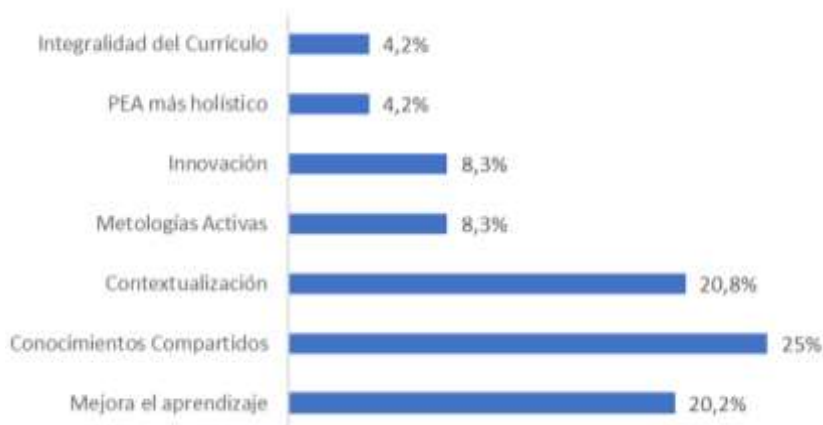


**Fuente:** Elaboración propia (2022)

Dado que se pudo constatar la voluntad positiva del plantel docente, también se consultó sobre los beneficios que ellos consideran que podría reportar, al proceso de enseñanza-aprendizaje, específicamente en la implementación de proyectos interdisciplinarios.

En el gráfico 2 se resumen las coincidencias de las valoraciones docentes al respecto de los beneficios de implementar la interdisciplinariedad en sus asignaturas, asimismo, las respuestas fueron agrupadas en razón de su similitud. Un 29,2% de los docentes coincidieron en plantear como bondad del enfoque interdisciplinario en la *Mejora en los Aprendizajes*, 25% en *Conocimientos Compartidos* y 20,8% en la *Contextualización de las disciplinas*. Se rescata una de las respuestas que surgió en este ítem: “En la vida real los problemas no vienen por asignatura, aparecen en toda su complejidad” lo que evidencia claridad en las implicancias de un enfoque interdisciplinario. Por otro lado también, se puede aseverar que la interdisciplinariedad podría acentuar aprendizajes significativos en tanto estos están emparentados con situaciones de la cotidianidad, lo que en otros términos se resume en aplicabilidad a la vida real.

**Gráfico 2:** Bondades de la Interdisciplinariedad sobre los beneficios de la Interdisciplinariedad en los docentes universitarios



**Fuente:** Elaboración propia (2022)

Para confirmar esta disponibilidad de los docentes para la implementación efectiva de la interdisciplinariedad en su labor de enseñanza, se preguntó si estarían de acuerdo y el 100% confirmó que sí, es decir, los 24 docentes afirmaron su intención de trabajar en forma colaborativa con colegas de otras materias. Ahora bien, esta disponibilidad también debe visualizar posibles necesidades para llevar adelante tal iniciativa. Por lo que, se consultó a los profesores qué necesitarían para iniciar tal proceso de implementación. A partir de las respuestas de los profesionales participantes en este punto, se procedió al agrupamiento según coincidencia en las categorías propuestas. A saber: Tiempo, Planificación, Trabajo entre Pares, Apoyo Institucional, Línea Concreta de Trabajo, Apertura Docente y Objetivos (ver Cuadro 2). Cabe mencionar que, se destacaron en negritas en el gráfico, los docentes que indicaron más de una categoría como necesidad para la implementación del enfoque interdisciplinario.

**Cuadro 2:** Percepción docente sobre las necesidades para trabajar en proyectos interdisciplinarios

<b>Categoría</b>	<b>Docente</b>
Tiempo	<b>G, H, M, S</b>
Planificación	<b>A, G, J, N, T, V</b>
Trabajo entre Pares	<b>B, J, L, O, Q, W, X</b>
Apoyo Institucional	<b>K, S</b>
Línea Concreta	<b>B, D, E, F, I</b>
Apertura Docente	<b>C, U</b>
Definición de Objetivos Comunes	<b>A, P, R</b>

**Fuente:** Elaboración propia (2022)

Por último, se preguntó a los docentes si consideran que la institución respaldaría la implementación de trabajos interdisciplinarios para las carreras empresariales, a lo que 21 profesores consideran que absolutamente sí, 2 señalaron no saber y el resto indicó que quizás.

## DISCUSIÓN

El principal objetivo de este trabajo fue conocer la percepción docente de una institución de educación superior de gestión privada respecto a la interdisciplinariedad como enfoque de enseñanza-aprendizaje.



Según se puede confirmar mediante los resultados obtenidos que, una de las dificultades para su implementación es la falta de experiencia por parte de los profesores activos en el semestre analizado. No obstante, autores afirman que la necesidad de fomentar el diálogo entre áreas es crucial para una plena integración (Márquez Beltrán y Márquez Blanco, 2021), así mismo, se ve claramente que las categorías *Trabajo entre Pares* e *Integración Curricular* constituyen observaciones de los propios docentes como punto de partida para llevar adelante la propuesta de Interdisciplinariedad. Como se puede apreciar, los docentes comprenden al menos en líneas generales el concepto. Algunos de ellos pudieron haber respondido de forma espontánea, otros quizá apoyados en búsquedas online, pero la totalidad refiere a esa integración de dos o más áreas y al trabajo colaborativo. Otro punto que llama la atención y señalada por Fernández et al. (2022) como principal reto para la implementación de una política institucional basada en la interdisciplinariedad, es romper con el egocentrismo intelectual. Con el presente estudio, se constata que, los docentes manifiestan voluntad para asumir el desafío del trabajo colaborativo entre disciplinas, aunque conviene notar que varios señalan que necesitan más espacio para conocerse y trabajar entre pares. Esto último, es coherente con los años de antigüedad de los docentes que, como se pudo comprobar, cuenta con un promedio de 2,5 años de trabajo en la institución. De todos modos, el escenario inicial puede considerarse como algo muy alentador. En su estudio, Llano et al. (2016) aseveran que las instituciones deben fortalecer las líneas de trabajo (política y administrativa) para aumentar las ofertas educativas, entendiendo la interdisciplinariedad como un imperativo contemporáneo en pro de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Y añaden, que esa mejora en la calidad está en función de aprendizajes significativos de sus estudiantes, mediante estrategias que permitan la convergencia disciplinar y no el conocimiento estanco. En este mismo sentido, se destaca un interés por parte de los consultados al respecto a la *Contextualización disciplinar*, incluso, uno de ellos manifiesta que: “En la vida real los problemas no vienen por asignatura, aparecen en toda su complejidad”, lo que revela claramente el alcance de esta integralidad del currículo.

Y es que, ese aprendizaje con relevancia en la vida de los universitarios será posible en tanto las instituciones de educación superior respondan a la necesidad de las últimas décadas, de preparar a los estudiantes para que se adapten a una sociedad competitiva y en constante transformación; de ahí la urgencia que plantea Dalfaro y Del-Valle (2018) sobre un cambio de estrategias docentes, acordes a los actuales contextos universitarios. Esto es, pasar por una crisis paradigmática, tal como lo postulaba Kuhn con su cumbre *La Estructura de las Revoluciones Científicas* (Díaz-Genis y Camejo, 2015).

No obstante, todo lo antes dicho, será necesario también comprender que, deberá ir tomándose lectura, nota y corrección de las lecciones aprendidas una vez tomada la decisión de que el colectivo de docentes, estudiantes y administrativos, como las autoridades institucionales, conformen el proyecto interdisciplinar, para el logro de una política sustentable en el tiempo. Que, si bien está enfocada en el éxito del aprendizaje de los estudiantes, deberá redundar en beneficio de toda la comunidad y, por extensión a la sociedad en su conjunto.

Con todo, las universidades a nivel local deberán seguir trabajando, abiertas a nuevas oportunidades de mejora para posibilitar esos aprendizajes significativos a sus estudiantes. Y, más que nunca, en plena era de la globalización, los docentes y estudiantes universitarios, por su parte, deberán tomar las riendas de nuevos enfoques en el complejo de sus procesos de enseñanza-aprendizaje.

En el caso de Pozuelos Estrada y Travé González (2012) consideran que son muy escasas las actividades interdisciplinarias desarrolladas en las aulas universitarias, es necesario que se divulguen ejemplos que sirvan de orientación y muestren posibilidades en las que apoyarse. Lo que coincide con el presente estudio, en el que se ha evidenciado que la interdisciplinariedad apenas si es un concepto cercano, y su aplicación aun es una idea a trabajar tanto desde el plantel docente, como también de la universidad que fue objeto de estudio. De hecho, se puede afirmar que, los docentes son conscientes de los beneficios que reportaría la implementación de un

enfoque interdisciplinario para el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiante. No obstante, se pudo verificar el escaso nivel de experiencia en trabajos interdisciplinarios, lo que supone que la institución deberá capacitar a los miembros del plantel docente respecto a esta mirada de trabajo cooperativo entre disciplinas.

Asimismo, se advierte voluntad para la participación de los docentes que respondieron a la consulta. Aunque no se puede desatender una realidad local, los profesionales que ejercen la docencia en la educación superior paraguaya, en instituciones de gestión privada, es la inseguridad salarial. Vale decir, perciben honorarios por las horas desarrolladas en el semestre y no siempre se habilitan sus materias, pues estas están sujetas a la demanda estudiantil. Si hay cupos mínimos, no se habilitan, se trata entonces de salarios que no son fijos. Esta variable constituye un aspecto desfavorable para la dedicación que requiere asumir nuevos enfoques de enseñanza. Pues, la inseguridad económica de los profesores, significa para ellos la necesidad de encontrar otras alternativas, para lograr los recursos mínimos deseables en términos de ingreso y, esto a su vez, implica menos tiempo de dedicación para la implementación de nuevos enfoques, lo que resta chances al éxito del cometido propuesto.

Se concluye que a partir de todo lo recogido de este trabajo se puede afirmar que la interdisciplinariedad es un enfoque que tiene aceptación por parte del plantel docente de la institución analizada. Asimismo, está pendiente una capacitación en torno a las formas posibles de trabajo entre pares y disciplinas. Como también, un diseño desde la coordinación de área para normar las estrategias previas con los docentes y estructurar con ellos la planificación de las actividades, en el marco de un consenso general y con definición de objetivos en concordancia con el perfil de salida de las carreras participantes, buscando en todo momento la pertinencia de la propuesta. Por otro lado, habrá que trabajar con la carga horaria de los docentes, con el objetivo de discriminar cuántas horas se podrán administrar para actividades colaborativas y cuántas para trabajos áulicos y de la disciplina específica. Otro aspecto significativo a considerar es el apoyo político de las autoridades para con el equipo académico y docente, de cara a lograr los resultados propuestos y, por consiguiente, la mejora de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

**Declaración de la autora:** La autora aprueba la versión final del artículo.

**Conflicto de interés:** La autora declara no tener conflicto de interés.

**Financiación:** Con financiación propia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Berridy, D., y Fernández Guillermet, A. (2021). Interacción y convergencia de saberes en la tradición “clásica” sobre interdisciplinariedad: Un esquema de sistematización conceptual. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 11(2). <https://doi.org/10.24215/18537863e095>
- Dalfaro, N. D., y Del-Valle, C. (2018). Hacia la integración efectiva de un modelo por competencias en la carrera de ingeniería de la Facultad Regional Resistencia de la Universidad Tecnológica Nacional: Entre la formación inicial y la formación docente. *Revista Educación en Ingeniería*, 13(25), 58–63. <https://doi.org/10.26507/rei.v13n25.859>
- Díaz-Genis, A., y Camejo, M. (2015). *Epistemología y educación. Articulaciones y convergencias*. UR. Espacio Interdisciplinario.
- Fernández, A., Paredes, A. y Pérez, R. (2022). Ruptura del egocentrismo intelectual. Interdisciplinariedad en los procesos académicos de la educación superior. *Conciencia Digital*, 5(2), 6-16. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v5i2.2114>
- Flores, R. (2006). La interdisciplinariedad en la universidad. *Tiempo de educar*, 7(13), 69-98.
- Fragoso, J., Garcés, B., Gómez, A., Chávez., Roque, L., y Requesens, I. (2017). An approach to

- interdisciplinarity from Philosophy. *MediSur*, 15(1), 56-62.
- González-Fenoll, E., y Imbernón-Pérez, V. (2021). La interdisciplinariedad en el ámbito universitario.: *Revista Contribuciones a las*, 1-15. <https://doi.org/10.51896/CCS/ASZV2558>
- González-Fenoll, E., y Imbernón-Pérez, V. (2021). La Interdisciplinariedad en el Ámbito Universitario: Diseño de Escape Room Inclusivos en Entornos Bilingües. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1-15. <https://doi.org/10.51896/CCS/ASZV2558>
- Llano, L., Gutiérrez, M., Stable, A., Núñez, M., Masó, R.; y Rojas, B. (2016). La interdisciplinariedad: una necesidad contemporánea para favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje. *Medisur*, 14(3), 320-327.
- López, L. (2012). La importancia de la interdisciplinariedad en la construcción del conocimiento desde la filosofía de la educación. *Sophía*, (13). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441846102017>
- Márquez Beltrán, R., y Márquez Blanco, C. P. (2021). *Evaluación e interdisciplinariedad en las áreas básicas para el fortalecimiento de la calidad educativa*. Corporación Universidad de la Costa.
- Morales-Holguín, A., y González-Bello, E. (2021). Interdisciplinariedad en la formación universitaria del diseño gráfico: entre la teoría y la práctica. *Educación*, 30(58), 228-249. <https://doi.org/10.18800/educacion.202101.011>
- Morín, E. (1999). *L'intelligence de la complexite*. L'Harmattan.
- Pazmino, A. (2021). Diseño, Innovación y Transdisciplinariedad I. Relaciones del Diseño con la Naturaleza, la Biología y la Tecnología. *Cuadernos del Centro de Estudios de Diseño y Comunicación*, (140). <https://doi.org/10.18682/cdc.vi140.5101>
- Pozuelos Estrada, F. R., y Travé González, G. (2012). El enfoque interdisciplinar en la Enseñanza universitaria y el aprendizaje basado en la investigación: un estudio de caso en el marco de la formación. *Revista de educación.*, 561-585.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2016). *Desglosar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 Educación 2030*. UNESCO.
- Valenzuela, D. L., y Chaupis, Y. M. (2022). Estrategia didáctica centrada en la interdisciplinariedad de las ciencias para lograr el aprendizaje. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 9(2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3093>
- Velázquez, J., y Cazcarro, I. (2022). Colaboración, interdisciplinariedad e internacionalización en la construcción de aprendizajes significativos. La experiencia del seminario de pensamiento económico crítico. *Revista Educación. Investigación, Innovación y Transferencia*, 1, 55-67. [https://doi.org/10.26754/ojs\\_reiit/eiit.202216773](https://doi.org/10.26754/ojs_reiit/eiit.202216773)
- Villar, D. T., y Vicente, C. (2022). Estrategia didáctica centrada en la interdisciplinariedad de las ciencias para lograr el aprendizaje. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3093>

Artículo Original/ Original Article

## **Difusión de las prácticas y saberes ancestrales de la cultura guaraní en Paraguay: Estudio de caso de la Artesanía en Barro de las ciudades de Itá, Areguá y Tobatí, 2018-2022**

Dissemination of ancestral practices and knowledge of the Guarani culture in Paraguay: Case study of Clay Crafts in the cities of Itá, Areguá and Tobatí, 2018-2022

**Hernán Isidro Suty Segovia** 

Universidad Americana, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Asunción, Paraguay

**Cómo referenciar este artículo/  
How to reference this article**

**Suty Segovia, H. I. (2023).** Difusión de las prácticas y saberes ancestrales de la cultura guaraní en Paraguay: Estudio de caso de la Artesanía en Barro de las ciudades de Itá, Areguá y Tobatí, 2018-2022. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1), 44-51.

### **RESUMEN**

La investigación tiene como objetivo determinar cómo se difunde las prácticas y saberes ancestrales de la cultura guaraní en las artesanías en barro de las ciudades de Itá, Areguá y Tobatí, desde el 2018 al 2022. Se basó en un enfoque cuantitativo de corte transversal y descriptivo. Se utilizó la técnica del análisis documental, revisando sitios web, periódicos digitales, blogs, redes sociales, etc., de los últimos cinco años. Como instrumento de recolección de datos se utilizó una ficha de 6 dimensiones y 24 criterios. Fueron analizadas un total de 44 publicaciones. Los resultados refieren que la mayoría de las publicaciones mencionan a la ciudad de Areguá (64%), publicadas en su mayoría en el 2020 (32%), mediante páginas webs (57%), los tipos de publicación y motivos predominante son los artículos de promoción (48%) haciendo mención solo el 56% a la herencia ancestral guaraní. Por lo que se concluye que necesario mayor apoyo en la difusión y promoción de estas artesanías como patrimonio cultural heredado de los ancestros guaraníes, para que no se pierdan, así como mecanismos que contribuyan a su valorización y reconocimiento, especialmente en las ciudades de Itá, Areguá y Tobatí.

**Palabras clave:** difusión; barro; cultura; artesanía; conocimientos tradicionales; Paraguay

### **ABSTRACT**

The objective of the research is to know how Paraguayan clay crafts are disseminated in three cities and what are the main means used for their promotion or promotion on the internet from 2018 to 2022. The work was based on a quantitative cross-sectional approach and descriptive. The documentary analysis technique was used, reviewing websites, digital newspapers, blogs, social networks, etc., of the last five years. As a data collection instrument, a file with 6 dimensions and 24 criteria was used. A total of 44 publications were analyzed. The results refer that most of the publications mention the city of Areguá (64%), published mostly in 2020 (32%), through web pages (57%), the types of publication and predominant motives are articles of promotion (48%), mentioning only 56% of the Guarani ancestral heritage. Therefore, it is concluded that greater support is needed in the dissemination and promotion of these crafts as cultural heritage inherited from the Guarani ancestors, so that they are not lost, as well as mechanisms that contribute to their appreciation and recognition, especially in the cities of Itá, Areguá and Tobatí.

**Keywords:** diffusion; clays; culture; handicrafts; traditional knowledge; Paraguay

### **INTRODUCCIÓN**

Los conocimientos ancestrales o saberes de los pueblos originarios en América y otros continentes son las fuentes esenciales de su herencia, este legado o patrimonio cultural es “el conjunto de bienes tangibles e intangibles, que constituyen la herencia de un grupo humano, que refuerzan emocionalmente su sentido de comunidad con una identidad propia y que son

Fecha de recepción: 5 de marzo 2023 - Fecha de aceptación: 12 de abril 2023

\*Autor correspondiente: Hernán Isidro Suty Segovia

email: [her\\_su@hotmail.com](mailto:her_su@hotmail.com)



percibidos por otros como característicos” (ILAM, s.f), se divide en patrimonios tangibles e intangibles (Sánchez y Galeano, 2020) y son transmitidos y difundidos a otros pueblos en procesos de transculturación, aculturación o intercambio cultural (Pérez Brignoli, 2017).

Para Gutiérrez (2018) el patrimonio cultural hace referencia a los saberes ancestrales y tradicionales definidos como “todos aquellos conocimientos que poseen los pueblos y comunidades indígenas, que han sido transmitidos de generación en generación” (p. 2). Gracias a la difusión de estos conocimientos, actualmente se observa en diferentes ámbitos esta raíz nativa, ya sea en la gastronomía (Villalba y Inga, 2020), estilos de construcción y artesanías (Sánchez y Galeano, 2018; Miró, 2017), medicina (Maco et al., 2021), tradiciones y creencias, donde se integran tanto conocimientos de nuestros ancestros nativos como también los influenciados principalmente por los colonizadores europeos, durante el proceso de transculturación y fusión cultural (Rojas Brítez, 2012).

El Paraguay, considerado como un país pluricultural y bilingüe, actualmente posee dos idiomas oficiales (Verón, 2017): el español (europeo) y el guaraní (nativo americano) que conforman un pilar de la identidad del paraguayo (Von Streber, 2018) pues mediante el proceso de mestizaje ha logrado perdurar y es empleado por casi el total de la población del país. Esta cohesión no solo se da en el uso de los idiomas, sino que se vive en diversos ámbitos de la sociedad y forma parte del *patrimonio vivo* en muchos de los pueblos e incluso ciudades más desarrolladas del país. Casos como estos lo podemos observar en el consumo del Tereré bebida ancestral guaraní, recientemente declarado Patrimonio Inmaterial de la Humanidad por la UNESCO conjuntamente con los saberes y usos de las hierbas medicinales *Pohã Ñana* término en idioma guaraní (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO], 2020). Además, en lo que respecta la gastronomía popular existe una fusión de saberes culinarios procedentes de varias regiones del mundo (nativos, europeos, afrodescendientes) cuyas bases principales son el maíz, la yuca o mandioca, la carne vacuna (heredada de los europeos), frutos, legumbres y hortalizas. Se adiciona a este legado, las tradiciones de la religiosidad popular o religiosidad local, principalmente ritos católicos como refiere Telesca (2009) la vida religiosa se practicaba en el siglo XVIII en Paraguay a través de novenarios de misas y procesiones, a estas prácticas se les suman aquellas entrelazadas con creencias propias de los nativos (especialmente guaraníes) y demás creencias (de los afrodescendiente). Otros legados lo conforman los mitos guaraníes, las leyendas, cuentos, la música y la danza que conforman el gran acervo patrimonial del país. Por último, no podría dejar de mencionarse como parte del patrimonio cultural en el Paraguay a las artesanías, desarrolladas en diversas latitudes y con diversos estilos, entre ellas, la cerámica o artesanía en barro, entre las más reconocidas y quienes tienen nombres propios cuando hablamos de la artesanía en barro en el país. Estas son las elaboradas en las ciudades de Itá, Areguá y Tobatí, cada una de ellas con estilos únicos y con herencia ancestral (De Granada, 1980). Como refiere el Instituto Paraguayo de Artesanía [IPA] (2022), “Paraguay es un país rico en recursos naturales con una cantidad importante de artesanos que se dedican a los trabajos de alfarería y cerámica, en distintas localidades utilizando diversas técnicas” (p.73).

En *Areguá*, se emplea la arcilla con mayor porcentaje de caolín, que hace que la materia prima sea de un color más claro a diferencia de los elaborado en las ciudades de *Itá* y *Tobatí* (IPA, 2022). Estos trabajos creados en estas principales ciudades son considerados patrimonio cultural, transmitidas de generación a generación, muy admirados y valorados tanto por paraguayos y principalmente por los extranjeros que visitan el país, sin embargo, desde el punto de vista de la difusión mediante publicaciones en el internet, programas o proyectos que fomenten la conservación y puesta en valor de las mismas aún se percibe una carencia.

El presente trabajo tiene como objetivo determinar cómo se difunde las prácticas y saberes ancestrales de la cultura guaraní en las artesanías en barro de las ciudades de Itá, Areguá y Tobatí, desde el 2018 al 2022.

## METODOLOGÍA

El trabajo se basó en un enfoque cuantitativo de corte transversal y descriptivo. Se utilizó la técnica del análisis documental, revisando sitios web, periódicos digitales, blogs, redes sociales, entre otras, de los últimos cinco años (2018 – 2022) sobre la artesanía en barro de las ciudades de Itá, Areguá y Tobatí en diciembre de 2022. Se encontró 86 publicaciones sobre la temática a través del buscador Google utilizando una combinación de tres palabras clave (artesanía, barro y Paraguay). Los criterios de inclusión fueron: publicaciones de los últimos cinco años (2018-2022) con referencia a las artesanías en barro de estas tres ciudades. Finalmente, se analizó 44 publicaciones puesto que el resto no cumplían con los requisitos mínimos. Como instrumento de recolección de datos se utilizó una ficha de 6 dimensiones y 24 criterios [ciudad (3), año de la publicación (5), medios de difusión (5), tipo de publicación (6), motivo de la publicación (3) y si en las publicaciones se hace referencia al legado ancestral guaraní (2)] (ver cuadro 1).

**Cuadro 1.** Dimensiones y criterios del instrumento de recolección de datos

Dimensiones	Criterios
Ciudad	<input type="checkbox"/> Itá <input type="checkbox"/> Areguá <input type="checkbox"/> Tobatí
Año de publicación	<input type="checkbox"/> 2018 <input type="checkbox"/> 2019 <input type="checkbox"/> 2020 <input type="checkbox"/> 2021 <input type="checkbox"/> 2022
Medio de difusión	<input type="checkbox"/> Revista científica <input type="checkbox"/> Periódicos digitales <input type="checkbox"/> Redes sociales <input type="checkbox"/> Páginas Webs <input type="checkbox"/> Blogs
Tipo de publicación	<input type="checkbox"/> Artículo científico <input type="checkbox"/> Artículo Periodístico <input type="checkbox"/> Artículo en Blog <input type="checkbox"/> Artículo de Promoción <input type="checkbox"/> Libro <input type="checkbox"/> Folleto
Motivos principal de la publicación	<input type="checkbox"/> Promoción y Comercialización de las artesanías <input type="checkbox"/> Rescate y Puesta en Valor de las artesanías <input type="checkbox"/> Procesos de elaboración de las artesanías
Referencia al legado ancestral guaraní	<input type="checkbox"/> Si refiere herencia guaraní <input type="checkbox"/> No refiere herencia guaraní

**Fuente:** Elaboración propia (2022)

## RESULTADOS

Los datos obtenidos en la presente investigación dan a conocer resultados relevantes para analizar y discutir sobre las publicaciones hechas entre los años 2018 al 2022 sobre la artesanía en barro en Paraguay. Los principales resultados son presentados y analizados a continuación:

Un total de 44 publicaciones fueron analizadas en el presente estudio para conocer cómo se difunde la artesanía en barro de las ciudades de Itá, Areguá y Tobatí, y los principales medios utilizados para su promoción o fomento en la internet durante los últimos cinco años (2018-2022).

En la tabla 1 se observa que 64% de las fuentes analizadas corresponden a publicaciones que referencian a la ciudad de Areguá donde un 32% se concentran en el año 2020. Los medios más empleados para referenciar las artesanías en barro en el Paraguay se lo encuentran en las páginas web (57%). Asimismo, los tipos de publicaciones hallados en la búsqueda de Google resaltan que 48% son artículos de promoción seguido de un 20% en artículos periodísticos. No obstante, los principales motivos por los cuales se han publicado sobre el tema en las tres ciudades analizadas, 50% reseñan sobre promoción y comercialización de las artesanías y otros 34% en rescate y puesta en valor de las mismas. Por último, 56% de las publicaciones encontradas hacen mención al legado ancestral de los guaraníes.

**Tabla 1.** Frecuencia de respuestas de las dimensiones y criterios analizados (n=44)

Dimensiones y criterios	Frecuencia	%
<b>1.</b> Ciudad con más referencias de publicaciones sobre artesanía en barro, Paraguay		
Areguá	28	64
Itá	8	18
Tobatí	8	18
<b>2.</b> Publicación realizadas sobre el tema artesanía en barro Paraguay en Google (años)		
2018	5	11
2019	8	18
2020	14	32
2021	8	18
2022	9	20
<b>3.</b> Medios de publicación más empleadas para referenciar las artesanías en barro del Paraguay		
Páginas Webs	25	57
Periódicos digitales	10	23
Redes sociales	4	9
Blogs	4	9
Revistas científicas	1	2
<b>4.</b> Tipos de publicaciones halladas Google sobre artesanía en barro, Paraguay		
Artículos de promoción	21	48
Artículo periodístico	9	20
Artículo científico	6	13
Artículo en blog	4	9
Folleto	3	7
Libro	1	2
<b>5.</b> Motivos de las publicaciones de la artesanía en barro en Paraguay		
Promoción y Comercialización de las artesanías	22	50
Rescate y Puesta en Valor de las artesanías	15	34
Procesos de elaboración de las artesanías	7	16
<b>6.</b> Hace referencia al legado ancestral guaraní		
Si	25	56
No	19	44

**Fuente:** Elaboración propia (2022)

## DISCUSIÓN

Al hablar sobre la difusión de prácticas y saberes ancestrales, existe un sin número de temas que se podrían abordar, como ser el legado de las hierbas medicinales, la gastronomía y sus ingredientes, la mitología, los conocimientos sobre la agricultura, entre otras. En muchas localidades estas prácticas y saberes son herencias nativas que, como refieren Samaniego y Abifandi, (2021) son “un patrimonio intangible para la humanidad, se realizan tanto en países desarrollados como en los que están en vías de desarrollo” (p. 679), por lo tanto, es de vital importancia su transmisión y conocimiento como tal.

Estos saberes forman parte de la identidad de un pueblo, que las configuran y dan una percepción sobre la cosmovisión real de la cultura, “entretejida con el pasar del tiempo y que se proyecta a través de una tradición simbólica, que comprende el pasado, el presente y el futuro de un territorio o sociedad” (Rodríguez, Huertas, y Meneses, 2022, p. 4325-26). Así mismo como refieren Suárez y Rodríguez, (2018) “los saberes ancestrales son y representan un elemento significativo de los pueblos y comunidades indígenas aspecto que simboliza a su esencia, su idiosincrasia, las características y rasgos culturales que históricamente han definido sus espacios culturales étnicos” (p.78) considerando lo referido más arriba es de considerar el fomento y la preservación del Patrimonio Cultural tanto tangible como intangible en la perspectiva de los saberes ancestrales, otorgándole su valor como tal y transmitiéndolas como herencia que identifica a los pueblos y les da gran realce.

Sin embargo, en muchos casos, estos saberes no son difundidos con tal propósito, como se observa en la presente investigación al analizar la herencia de la alfarería en las ciudades de

*Areguá, Itá y Tobatí* de Paraguay, donde se toma en cuenta el uso del internet como un medio de difusión sobre estos trabajos centrados principalmente en el barro o arcilla, se destaca que las publicaciones se efectúan en su mayoría (57%) en páginas web, donde predominan (48%) artículos referentes a promociones de los trabajos para su comercialización y venta (34%), siendo este uno de los principales motivos del uso del internet, precedida de artículo que refieren sobre el rescate y puesta en valor de las artesanías (50%), sin embargo; solo un poco más de la mitad de todas las publicaciones analizadas (56%) mencionan el legado de la cultura guaraní en sus obras, denotando que la transmisión del patrimonio de origen nativo se va perdiendo incluso en estas ciudades con marcada características nativas.

Algo que destacar, en esta era de la globalización y la digitalización es el poco uso del internet y en especial de las redes sociales para la comunicación de los saberes, prácticas y procesos de elaboración referentes a la alfarería en estas ciudades, no más del 9% de las publicaciones encontradas en el buscador Google mediante las palabras claves empleadas fueron hechas en redes sociales, siendo este elemento uno de los de mayor uso en la actualidad para realizar búsquedas y consultas referente a temas de interés, como refiere el trabajo llevado a cabo por Samaniego y Abifandi, (2021) las redes sociales son uno de los medios de mayor uso por los jóvenes para informarse, haciendo énfasis en la importancia de implementar nuevas estrategias de comunicación o difusión digital de estos saberes tanto medicinales –como en el caso del estudio de Samaniego y Abifandi, (2021), y también de los procesos, técnicas y conocimientos empleados por los artesanos de las ciudades de Areguá, Itá y Tobatí en la producción de la alfarería y cerámica.

Lo antes mencionado contribuiría a la conservación, preservación, rescate y/o puesta en valor de estos conocimientos ancestrales, pues una buena estrategia de comunicación y difusión en las redes sociales generan un gran impacto, por lo que se debería considerar su mayor uso para tales fines, sin omitir la procedencia de estas prácticas y saberes, pues se irían perdiendo con el paso del tiempo su origen. Ya que, de todas las publicaciones que refieren sobre las artesanías en barro en las ciudades de Areguá, Itá y Tobatí, solo el 56% de ellos hacen mención al legado ancestral de los guaraníes, es decir; comentan en las mismas sobre esa herencia aprendida o transmitida de generación en generación que tuvo su origen en los nativos guaraníes quienes “realizaban urnas funerarias y recipientes para transportar o almacenar agua y alimentos” (IPA, 2022, p.74).

Otra buena estrategia para la difusión de este legado es la actividad turística ya implementada en la ciudad de *Areguá* que en el año 2019 fue declarada por la UNESCO como “Ciudad Creativa” en el ámbito de la artesanía y artes populares. (Ministerio de Relaciones Exteriores [MRE], 2019), donde uno de sus compromisos es desarrollar políticas que respondan a la demanda turística orientado a la cultura, y como refieren Sánchez y Galeano, (2018) la relación existente entre la artesanía y el turismo es estrecha pues podría gerarse ofertas turísticas entorno a estas prácticas.

Finalmente, se concluye que es necesario mayor apoyo en la difusión y promoción de estas artesanías como patrimonio cultural heredado de los ancestros guaraníes, así como mecanismos que contribuyan a su valorización y reconocimiento, especialmente en las ciudades de Itá y Tobatí. Desarrollar estrategias de rescate y puesta en valor de las mismas, tales como ferias y exposiciones, ofertas del turismo creativo, uso de las redes sociales, publicaciones en revistas científicas y especializadas sobre el tema, y por sobre todo apoyo económico a los artesanos para que siga perdurando estas prácticas.

**Declaración del autor:** El autor aprueba la versión final del artículo.

**Conflicto de interés:** El autor declara no tener conflicto de interés.

**Financiación:** Con financiación propia.



**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- De Granada, G. (1980). Notas Léxicas y Etnográficas sobre la Cerámica Popular de Itá (Paraguay). *THESAURUS*, 151-156.
- Gutiérrez, M. (2018). Fortalecimiento de los Saberes Ancestrales en la Universidad. *Informativo UPEC*, (83), 1-12.
- ILAM. (s.f). *Patrimonio Cultural*. <https://ilamdir.org/patrimonio/cultural>
- Instituto Paraguayo de Artesanía. (2022). *Artesanía del Paraguay. Mborayhu Porä – La trama que une a los pueblos. Guía de Bolsillo*. [https://www.artesania.gov.py/application/files/4416/6076/1284/Guia\\_de\\_Bolsillo\\_Artesanias\\_del\\_Paraguay\\_Digital\\_compressed.pdf](https://www.artesania.gov.py/application/files/4416/6076/1284/Guia_de_Bolsillo_Artesanias_del_Paraguay_Digital_compressed.pdf)
- Maco, G., Correa, L., y Delgado, J. (2021). América Latina: saberes ancestrales en la producción del cacao. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1220](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1220)
- Ministerio de Relaciones Exteriores. (2019). *Aregua fue designada por la UNESCO como ciudad creativa*. <https://acortar.link/mV5HOF>
- Miró, M. (2017). *Artesanía Paraguaya de Carapegua. Patrimonio Inmaterial*. Servilibro.
- Pérez Brignoli, H. (2017). Aculturación, transculturación, mestizaje: metáforas y espejos en la historiografía latinoamericana. *Cuadernos de Literatura*, 21(41), 96-113. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=439852078009>
- Rodríguez, C., Huertas, E., y Meneses, L. (2022). Integración de saberes ancestrales del tejido naturaleza-ambiente y protección en el territorio ñankal Awá. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(2), 4322-4342. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i2.2120](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2120)
- Rojas Brítez, G. (2012). Los pueblos guaraníes en Paraguay : una aproximación socio-histórica a los efectos del desarrollo dependiente. *Centro de Estudios y Educación Popular Germinal CLACSO*, (13), 1-15. [http://biblioteca.clacso.edu.ar/Paraguay/ceepg/20170404052226/pdf\\_1026.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Paraguay/ceepg/20170404052226/pdf_1026.pdf)
- Samaniego, C., y Abifandi, J. (2021). Estrategias de comunicación para la difusión de prácticas de medicina ancestral en el Centro Cultural Yololo: uso del Temazcal. En J. de Oliveira, & L. Fernández, *Cultura, economía y educación: nuevos desafíos en la sociedad digital*. Dykinson SL.
- Sánchez, F., y Galeano, S. (2018). La Artesanía y su relación con el turismo. *Revista Científica OMNES de la Universidad Columbia Del Paraguay*, 1(2).
- Sánchez, F., Galeano, S. (2020). Del Barro al Patrimonio Cultural. Estudio de caso: las Hermanas Noguera. Tobati, Paraguay. *Revista de Turismo, Patrimonio y Desarrollo. Confederación Panamericana de Escuelas de Hotelería, Gastronomía y Turismo (CONPEHT)*, (11), 1-14.
- Suárez, J. y Rodríguez, M. (2018). Saberes ancestrales indígenas: una cosmovisión transdisciplinaria para el desarrollo sustentable. *Novum Scientiarum*, 3(7), 71-82. <https://core.ac.uk/download/pdf/277658247.pdf>
- Telesca, I. (2009). Las prácticas religiosas como espacio de interacción inter-étnica en el Paraguay hacia fines de la colonia. *Memoria Académica*. [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.9707/ev.9707.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.9707/ev.9707.pdf)
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2020). *El Tereré es Patrimonio Cultural de la Humanidad*. <https://acortar.link/JsOorC>

- Verón, M. (2017). Paraguay: Una nación pluricultural con dos lenguas oficiales. *e Llengua i Dret, Journal of Language and Law*, 67, 106-128. <https://dx.doi.org/10.2436/rld.i67.2017.2948>
- Villalba, M. y Inga, C. F. (2020). Saberes ancestrales gastronómicos y turismo cultural de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo. *Revista Cumbres*, 6(2), 65-82. <http://investigacion.utmachala.edu.ec/revistas/index.php/Cumbres>
- Von Streber, G. (2018). Paraguay y las complejidades de una nación bilingüe: la contradicción del idioma guaraní como símbolo nacional y su condición de diglosia. *Encuentros*, 16(1), 107-119. <http://www.scielo.org.co/pdf/encu/v16n1/1692-5858-encu-16-01-00107.pdf>

Artículo Original/ Original Article

## Habilidades digitales de los docentes universitarios en una universidad privada de Asunción-Paraguay, antes y durante la pandemia del COVID-19, 2021

Digital skills of university professors at a private university in Asunción-Paraguay, before and during the COVID-19 pandemic, 2021

Maura Aguilera Barreto<sup>1</sup>, Myrna Ruiz Díaz Vega<sup>2</sup>, Chap Kau Kwan Chung<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Universidad del Pacífico, Dirección de TI. Asunción, Paraguay

<sup>2</sup>Universidad del Pacífico, Dirección de Investigación. Asunción, Paraguay

Cómo referenciar este artículo/  
How to reference this article

Aguilera Barreto, M., Ruiz Díaz Vega, M., y Kwan Chung, C. K. (2023). Habilidades digitales de los docentes universitarios en una universidad privada de Asunción-Paraguay, antes y durante la pandemia del COVID-19, 2021. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1), 52-59.

### RESUMEN

La investigación tiene como objetivo analizar las habilidades digitales de los docentes universitarios en una universidad privada de Asunción-Paraguay, antes y durante la pandemia del COVID-19, 2021. Se basó en un estudio cuantitativo de corte transversal y descriptivo. Se encuestó a 51 docentes de carreras de grado de una universidad privada localizada en Asunción, por conveniencia mediante Google form vía WhatsApp en 2021. Los criterios de inclusión fueron: docentes activos de grado, pertenecientes a la institución tomada como sujeto de estudio y con participación voluntaria. El instrumento consistió en tres variables, cinco dimensiones y 26 ítems. Los resultados más relevantes fueron: 94,1% planificaba sus clases, 31,3% conocía Moodle y solo 17,6% empleaba el Zoom antes de la pandemia. Actualmente, el grado de conocimiento sobre el uso del Zoom ( $\bar{x}=3,8$ ) y Moodle ( $\bar{x}=3,6$ ) han tenido las mayores puntuaciones, sin embargo, el uso del Blackboard ( $\bar{x}=1,4$ ) queda con la menor puntuación. Se concluye que es importante que las instituciones capaciten a los profesores sobre las herramientas ofimáticas básicas y existentes desde el momento en que ingresan a la universidad. Además, cabe recordar que las circunstancias generadas por la pandemia del COVID-19 aceleró el proceso de cambios en la modalidad de enseñanza superior.

**Palabras clave:** métodos de enseñanzas; habilidades de información; personal docente; universidad; pandemia; Paraguay

### ABSTRACT

The objective of the research is to analyze the digital skills of university professors at a private university in Asunción-Paraguay, before and during the COVID-19 pandemic, 2021. It was based on a quantitative, cross-sectional and descriptive study. 51 undergraduate teachers from a private university located in Asunción were surveyed, for convenience using Google form via WhatsApp in 2021. The inclusion criteria were: active undergraduate teachers, belonging to the institution taken as the subject of study and with participation voluntary. The instrument consisted of three variables, five dimensions and 26 items. The most relevant results were: 94.1% planned their classes, 31.3% knew Moodle and only 17.6% used Zoom before the pandemic. Currently, the degree of knowledge about the use of Zoom ( $\bar{x}=3.8$ ) and Moodle ( $\bar{x}=3.6$ ) have had the highest scores, however, the use of Blackboard ( $\bar{x}=1.4$ ) remains with the highest scores. lower score. It is concluded that it is important that institutions train teachers on the basic and existing office tools from the moment they enter the university. In addition, it should be remembered that the circumstances generated by the COVID-19 pandemic accelerated the process of changes in the modality of higher education.

**Keywords:** Teaching method; information skills; teaching personnel; university; pandemics; Paraguay

Fecha de recepción: 15 de enero 2023 - Fecha de aceptación: 11 de abril 2023

\*Autor correspondiente: Chap Kau Kwan Chung

email: [wendy505@hotmail.com](mailto:wendy505@hotmail.com)



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una Licencia *Creative Commons*

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, el avance de la tecnología se produce a un ritmo de crecimiento exponencial (García Peñalvo y Seoane, 2015 citado en Cabral Torres y Kwan Chung, 2022), afectando a varios factores de la vida personal, como así también empresarial (Kwan y García, 2014) y educativa. Investigaciones sobre la capacidad de encontrar, analizar y evaluar información utilizando tecnologías digitales conocidas como alfabetización digital, han progresado durante la última década debido a su implementación. A medida que aumenta la capacidad de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), también lo hace la conciencia de los docentes sobre las habilidades digitales necesarias para su correcta aplicación en clase. Las habilidades digitales son las capacidades y destrezas que desarrollan los docentes y alumnos durante el proceso de enseñanza-aprendizaje (Vargas Murillo, 2019), es decir, las TIC pueden ayudar a integrar y facilitar la educación y el aprendizaje presenciales fuera del aula (González et al., 2013). Por consiguiente, estudios sobre las habilidades digitales en la educación superior se han vuelto cada vez más importantes por su uso tanto en aulas presenciales como en virtuales (Martínez Garcés y Garcés Fuenmayor, 2020; Quezada et al., 2020). En este contexto, Belloch (2012) citado en Vargas Murillo (2019) menciona que las TIC son herramientas o recursos esenciales para el desarrollo de estrategias pedagógicas para los docentes universitarios en su labor docente. Las habilidades y competencias tecnológicas del docente universitario es uno de los factores que afectan a la educación superior, es así que la pandemia del COVID-19 ha tenido un impacto en las habilidades del educando quien pasó de una enseñanza presencial a una virtual o remota de manera acelerada.

En el contexto local, el Gobierno Nacional del Paraguay decretó la cuarentena total el 11 de marzo del 2020 como medida de emergencia y, en el ámbito educativo se estableció la suspensión de las clases en todos los niveles, imponiendo rápidamente el uso de las TIC para el desarrollo de las clases y no suspender el año lectivo en tiempos de la crisis sanitaria (Atarama, 2020; Failache y Machado, 2020 citado en Cardozo et al., 2021; Kwan Chung, 2021; Cañete Estigarribia et al., 2021). Bajo este escenario, el Consejo Nacional de Educación Superior (CONES) otorga a las Instituciones de Educación Superior (IES) la facultad de aplicar herramientas informáticas para la educación a distancia ante las medidas de emergencia sanitaria determinadas por el Gobierno (Consejo Nacional de Educación Superior [CONES], 2020). Algunas de las herramientas digitales más utilizadas por las IES fueron Classroom, Moodle, Canvas, Meet, Zoom, 8x8, entre otras. Sin olvidar que, las TIC también es considerada como un medio que propicia espacios de aprendizajes significativos, tanto para el docente como el alumnado (Delgado Fernández y Solano González, 2009; Ferreras Fernández, 2016). Sin embargo, esto es solo posible mediante el uso de guías y plataformas gratuitas para crear contenidos digitales accesibles en la web (Hilera-González y Campo-Montalvo, 2015; BBC News Mundo, 2020), además de contar con una buena infraestructura en internet de parte de las IES y el usuario (Sequeira Buzarquis, 2020).

Por todo lo expuesto anteriormente, la presente investigación tiene como objetivo analizar los conocimientos y habilidades digitales de los docentes universitarios en una universidad privada de Asunción-Paraguay durante la pandemia del COVID-19, 2021.

## METODOLOGÍA

Se basó en un estudio cuantitativo de corte transversal y descriptivo. La población consistió en 157 docentes de cinco carreras de grado y se encuestó a 51 docentes (10 de Administración, 10 de Marketing, 11 de Medicina, 10 de Odontología, 10 de Nutrición) de una universidad privada localizada en la ciudad de Asunción, Paraguay por conveniencia mediante el Google form y enviado el link vía WhatsApp en el 2021. Los criterios de inclusión fueron: docentes activos, pertenecientes a la universidad privada tomada como sujeto de estudio y con participación voluntaria. Los criterios de exclusión fueron: docentes del postgrado y docentes inactivos a la hora de la recolección de datos. El instrumento de recolección de datos consistió en tres variables (Perfil académico, Estrategias de enseñanzas y Habilidades digitales), cinco dimensiones (Formación de

postgrado, Técnicas de enseñanza, Conocimiento de ofimática, Manejo de plataforma y aplicaciones de videoconferencias y Habilidad para la creación de contenidos y otros) y 26 ítems (ver Cuadro 1). Se utilizó la escala de Likert de 5 puntos (1=Pésima a 5=Excelente) en preguntas sobre grado de conocimientos y las respuestas fueron analizadas en Microsoft Excel.

**Cuadro 1.** Cuestionario utilizado para la encuesta a docentes universitarios

Variable	Dimensión	Ítem	Respuesta	
Perfil académico	Formación de postgrado	P1. ¿Cuál es su actual formación en postgrado?	Diplomado/ Especialización/ Maestría/ Doctorado/ Ninguno	
Estrategias de enseñanza	Técnicas de enseñanza	P2. ¿Planificabas tus clases en la presencialidad?	Si/No	
		P3. ¿Preparabas materiales de apoyo, para compartirlo con tus estudiantes en la presencialidad? Ejemplo: PowerPoint, Infografías, materiales didácticos.	Si/No	
		P4. ¿Qué fue lo que más le dificultó para preparar sus materiales de apoyo?	Grabación y edición de videos/ Preguntas en Kahoot!/ Elaboración de PowerPoint/ No preparaba materiales de apoyo/ otros.	
Habilidades digitales	Conocimiento de ofimática	P5. ¿Cuál era su nivel de conocimiento en Word antes de pasarse a la modalidad virtual?	Escala de Likert de 5 puntos 1=Pésima 2=Mala 3=Regular 4=Buena 5=Excelente	
		P6. ¿Cuál era su nivel de conocimiento en PowerPoint antes de pasarse a la modalidad virtual?		
		P7. ¿Cuál era su nivel de conocimiento en Excel antes de pasarse a la modalidad virtual?		
	Manejo de plataforma y aplicaciones de videoconferencias	P8. Antes de la Pandemia, ¿Conocía algunas de estas plataformas educativas?		Puede seleccionar más de una opción: Moodle/Google Classroom/ Schoology/ Microsoft Teams/ Edmodo/ Canvas/ Blackboard/etc.
		P9. ¿Cuál es el nivel de conocimiento actual que posee sobre el uso del Moodle?		Escala de Likert de 5 puntos 1=Pésima 2=Mala 3=Regular 4=Buena 5=Excelente
		P10. ¿Cuál es el nivel de conocimiento actual que posee sobre el uso del Google Classroom?		
		P11. ¿Cuál es el nivel de conocimiento actual que posee sobre el uso del Edmodo?		
		P12. ¿Cuál es el nivel de conocimiento actual que posee sobre el uso del Canvas?		
		P13. ¿Cuál es el nivel de conocimiento actual que posee sobre el uso del Blackboard?		
		P14. Antes de la Pandemia, ¿Conocía algunas de estas herramientas de videollamadas?	Puede seleccionar más de una opción: WhatsApp, Google Meet, Zoom, Adobe Connect, Microsoft Teams, 8x8, Ninguna, otros.	
		P15. ¿Cuál es el nivel de conocimiento actual que posee sobre el uso del Zoom?	Escala de Likert de 5 puntos 1=Pésima 2=Mala 3=Regular 4=Buena 5=Excelente	
		P16. ¿Cuál es el nivel de conocimiento actual que posee sobre el uso del 8x8?		
		P17. ¿Cuál es el nivel de conocimiento actual que posee sobre el uso del AdobeConnect?		
		P18. ¿Cuál es el nivel de conocimiento actual que posee sobre el uso del Google Meet?		
		Habilidad para la creación de contenidos y otros		
	P20. ¿Cuál es su grado de habilidad para la creación de aulas en Google Classroom?			

- P21. ¿Cuál es su grado de habilidad para la edición de videos mediante Camtasia, Filmora, Powtoon u otros?
- P22. ¿Cuál es su grado de habilidad para la elaboración de cuestionarios en Moodle?
- P23. ¿Cuál es su grado de habilidad para el uso de navegadores web como Chrome, Firefox, Edge u otros?
- P24. ¿Cuál es su grado de habilidad para el uso de almacenamiento online en la nube mediante Google Drive, Mega, Dropbox u otros?
- P25. ¿Cuál es su grado de habilidad para el uso y manejo de herramientas de videollamadas mediante WhatsApp, Zoom, Microsoft Teams, 8x8 u otros?
- P26. Te sientes capaz de elaborar materiales didácticos para su clase, utilizando medios informáticos y multimedia? Abierta

Fuente: Elaboración propia (2021)

## RESULTADOS

El estudio encuestó a 51 docentes participantes de una universidad privada localizada en la ciudad de Asunción-Paraguay en el 2021. Los resultados más relevantes se presentan a continuación: En la tabla 1 se visualiza que el 35,3% de los encuestados poseen alguna especialización seguido de 29,4% con grado de maestría. Un 94,1% planificaba sus clases, 82,3% preparaba materiales de apoyo para sus estudiantes en la modalidad presencial y 50,9% tenía dificultades en utilizar la grabación y edición de videos para armar sus materiales de clase.

En cuanto al nivel de conocimiento sobre plataformas educativas antes de la pandemia, 31,3% confirma conocer Moodle, 17,6% Canvas y en un menor porcentaje queda para 9,8% Blackboard, 5,9% MicrosoftTeams y 3,9% Schoology. Asimismo, en relación a las aplicaciones para videoconferencias antes de la pandemia, 17,6% afirma saber emplear el Zoom.

**Tabla 1.** Perfil académico y Estrategias de enseñanza empleadas por los docentes universitarios (n=51)

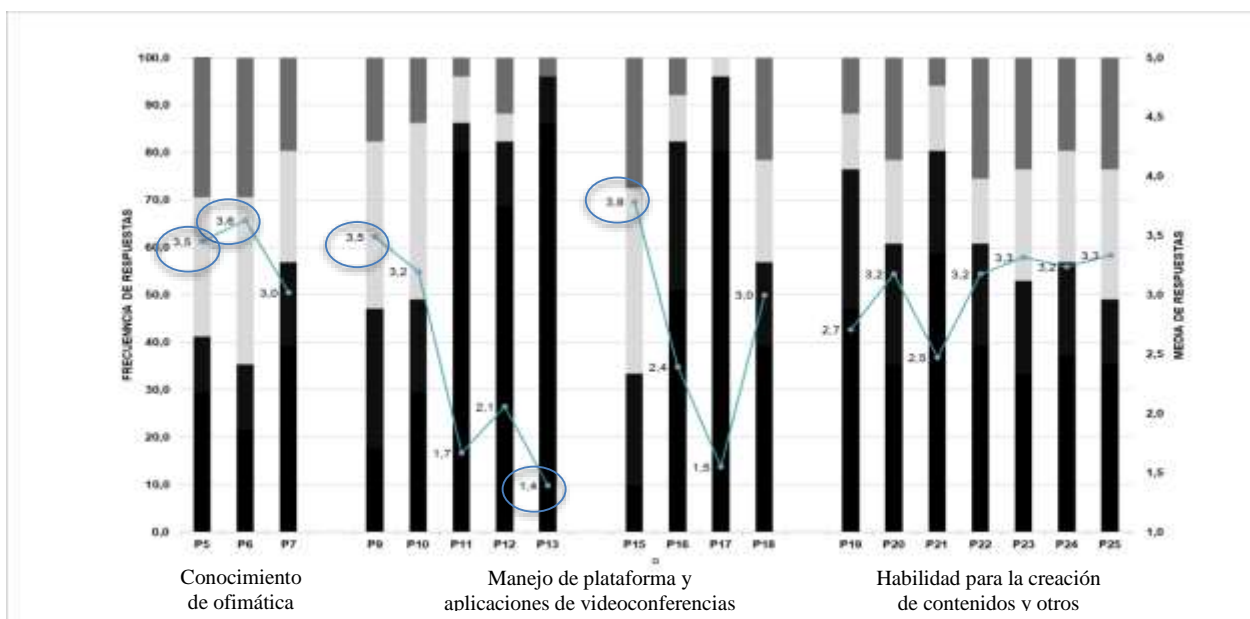
Pregunta	Frecuencia	%
<b>Formación de postgrado</b>		
<i>¿Cuál es su actual formación en postgrado?</i>		
Diplomado	9	17,6
Especialización	18	35,3
Maestría	15	29,4
Doctorado	6	11,8
Ninguno	3	5,9
<b>Técnicas de enseñanza</b>		
<i>¿Planificabas tus clases en la presencialidad?</i>		
Si	48	94,1
No	3	5,9
<i>¿Preparabas materiales de apoyo, para compartirlo con tus estudiantes en la presencialidad? Ejemplo: PowerPoint, Infografías, materiales didácticos.</i>		
Si	42	82,3
No	9	17,7
<i>¿Qué fue lo que más le dificultó para preparar sus materiales de apoyo? Con más de una selección</i>		
Grabación y edición de videos	26	50,9
Preguntas en Kahoot!	8	15,9
Grabación y edición de videos, Elaboración de PowerPoint y Preguntas en Kahoot!	5	9,8
Grabación y edición de videos y Preguntas en Kahoot!	4	7,8
No preparaba materiales de apoyo	3	5,9
Grabación y edición de videos y Elaboración de PowerPoint	2	3,9
Elaboración de PowerPoint	2	3,9
Grabación y edición de videos y No preparaba materiales de apoyo	1	1,9

Fuente: Elaboración propia (2021)

En el gráfico 1 se muestra que la P15. ¿Cuál es el nivel de conocimiento actual que posee sobre el uso del Zoom? ( $\bar{x}=3,8$ ) de la dimensión *Manejo de plataforma y aplicaciones de videoconferencias* posee la mayor puntuación, seguido de la P6 “¿Cuál era su nivel de conocimiento en PowerPoint antes de pasarse a la modalidad virtual?” ( $\bar{x}=3,6$ ), P5. ¿Cuál era su nivel de conocimiento en Word antes de pasarse a la modalidad virtual? ( $\bar{x}=3,5$ ), de la dimensión en *Conocimiento de ofimática* y P9. ¿Cuál es el nivel de conocimiento actual que posee sobre el uso del Moodle? ( $\bar{x}=3,6$ ) de la dimensión *Manejo de plataforma y aplicaciones de videoconferencias*. No obstante, la P13. ¿Cuál es el nivel de conocimiento actual que posee sobre el uso del Blackboard? ( $\bar{x}=1,4$ ) queda con la menor puntuación.

Finalmente, 41,2% confirma ser capaces de elaborar materiales didácticos para su clase, utilizando medios informáticos y multimedia.

**Gráfico 1.** Media de respuestas de las tres dimensiones de las habilidades digitales en docentes universitarios (n=51)



Fuente: Elaboración propia (2021)

## DISCUSIÓN

Actualmente, las TIC se incorporan con más fuerza en el quehacer de la vida cotidiana y lo hace con mayor intensidad en el área de la educación (Belloch, 2012; Caballero y Bolívar, 2015). La educación universitaria a nivel global se encuentra en un proceso de transformación constante, pasando de una mentalidad industrial a un enfoque mucho más informático y digital, es decir, el impacto de las TIC ha producido un cambio en la educación superior que requieren de nuevas formas de gestión, organización y métodos de enseñanza (Alegre Brítez y Kwan Chung, 2022). En este escenario, las universidades del Paraguay están dejando atrás los viejos modelos que preparan a las personas para un mundo que está dejando de existir, es decir, para una sociedad meramente industrial. Para lograr este resultado, es fundamental contar con un sistema educativo que tome como base a las TIC en la educación, que abarque y dé solución a las necesidades humanas con el fin de enfrentar los retos del presente pero con una mirada hacia el futuro. Por consiguiente, la educación ya no debe enfocarse en la memorización de textos ni fórmulas sino en el análisis de casos y datos, concentración y toma de decisiones. Es fácil mantener a los alumnos activos en las clases presenciales pero no así en las clases virtuales más aún cuando la participación queda por detrás de una pantalla. De ahí la importancia para el docente universitario de conocer los últimos avances del tema y con ello mejorar el trabajo de enseñanza, de manera eficiente e integral (Ferrari et al., 2020).

En cuanto a las *Técnicas de enseñanza*, un alto porcentaje de los encuestados poseen la cultura de planificar sus clases (94,1%) y que lo complementan con materiales didácticos como

PowerPoint, Infografías entre otros (82,3%). Sin duda alguna, los docentes no solo son agentes de la transmisión de conocimientos mediante clases magistrales o videoconferencias, sino también, deben de proporcionar materiales (físicos o digitales) para complementar con dicho estudio. Cabe mencionar que el 50,9% de los profesores no disponen de las competencias y/o habilidades tecnológicas para la creación de sus propios contenidos mediante la grabación y edición de videos. Una de las razones se debe por la falta de capacitación sobre el uso de las TIC en la educación, puesto que muchos de los docentes solo impartían clases presenciales antes de la pandemia del COVID-19 y, el adiestramiento del empleo de las TIC se dio solo desde la cuarentena de la crisis sanitaria.

Con respecto al nivel de *Conocimiento de ofimática* en los encuestados, las medias poseen un promedio bastante equitativo entre los tres software conocidos como PowerPoint ( $\bar{x}=3,6$ ), Word ( $\bar{x}=3,5$ ) y Excel ( $\bar{x}=3,0$ ). En este punto, se entiende que los docentes conocen y utilizan el PowerPoint con mayor frecuencia como material didáctico de apoyo a sus estudiantes. No obstante, el Word es empleado con frecuencia para las entregas de tareas académicas o tesis con uso de las normativas APA, Vancouver u otros. Sin embargo, el Excel lo utilizan docentes cuyas asignaturas están relacionadas con los números y aquellos que utilizan para el análisis de datos.

Con relación al nivel de conocimiento sobre el uso y manejo de las plataformas Blackboard ( $\bar{x}=1,4$ ) y Edmodo ( $\bar{x}=1,7$ ). Las aplicaciones mencionadas son las que han obtenido las menores puntuaciones entre todos los ítems analizados. Esto se debe a que la universidad estudiada utiliza Moodle como su plataforma base, de allí que el uso del Moodle ( $\bar{x}=3,5$ ) alcanza una alta puntuación en el estudio. Y con referente al nivel de conocimiento sobre el empleo de aplicaciones para videoconferencias, el Zoom ( $\bar{x}=3,8$ ) consigue la mayor puntuación entre todos los ítems analizados. La universidad posee cuenta pagada con el proveedor de Zoom para usufructuarlo en las clases virtuales, híbridas y reuniones institucionales.

Cabe mencionar que la importancia de impulsar el uso del almacenamiento en la nube es un factor clave tanto para los docentes como las IES. Los mayores beneficios para la docente trata sobre la capacidad de almacenamiento de los datos y la presencia de la ubicuidad. No obstante, para las IES se traduce en ahorro de infraestructura costosa.

Se concluye que el grado de conocimiento sobre el uso de las TIC en los docentes es aún deficiente, puesto que la media de los ítems solo alcanzan en  $\bar{x}=2,8$ , por lo que se traduce en falta de capacitación y/o uso de las herramientas tecnológicas relevantes para el ámbito educativo. Asimismo, es muy importante que las instituciones universitarias capaciten a los profesores sobre las herramientas ofimáticas básicas y existentes desde el momento en que ingresan a la universidad de manera a mejorar la gestión institucional. Además, se puede señalar que las circunstancias generadas por la pandemia del COVID-19 aceleró el proceso de cambios en la modalidad de enseñanza, pero que al mismo tiempo ofreció una oportunidad para transformar los sistemas educativos de nuestro país mediante las TIC.

**Declaración de las autoras:** Las autoras aprueban la versión final del artículo.

**Conflicto de interés:** Las autoras declaran no tener conflicto de interés.

**Contribución de las autoras:** Maura Aguilera Barreto, Myrna Ruiz Díaz Vega y Chap Kau Kwan Chung: Participación importante en la idea, diseño de la investigación, procesamiento, análisis y discusión de los resultados, redacción del borrador del trabajo y versión final.

**Financiación:** Con financiación propia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegre Brítez, M. A., y Kwan Chung, C. K. (2022). Formación basada en competencias en la educación superior. Algunas consideraciones conceptuales. *Revista Científica - Pedagógica Kuaapy Ayvu*, 11(11), 87-108.  
<http://www.inaesdi.edu.py/Revistas/index.php/ayvu/article/view/129>
- Atarama, T. (2020). La educación virtual en tiempos de pandemia. *UDEP. Universidad de Piura*.



- <https://www.udep.edu.pe/hoy/2020/04/la-educacion-virtual-en-tiempos-de-pandemia/>
- BBC News Mundo (2020). *Coronavirus: 11 plataformas de educación online gratuitas y en español que los países nórdicos liberaron por la pandemia*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-52208975>
- Belloch, C. (2012) Las Tecnologías de la Información y Comunicación en el aprendizaje. Material docente [on-line]. *Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Valencia*. <http://www.uv.es/bellohc/pedagogia/EVA1.pdf>
- Caballero, K., y Bolívar, A. (2015). El profesorado universitario como docente: Hacia una identidad profesional que integre docencia e investigación. *REDU. Revista de docencia Universitaria*, 13(1), 57- 77. <http://red-u.net/redu/files/journals/1/articles/900/public/900-3924-1-PB.pdf>
- Cabral-Torres, M. E., y Kwan-Chung, C. K. (2022). Factores que inciden en la implementación del e-learning en los colaboradores de una telefonía móvil en Paraguay. *Rev. ciente. UCSA*, 9(3), 15-22. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.03.015>
- Cardozo, S., Jara, Ángela, y Kwan Chung, C. K. (2021). Percepción de los estudiantes de la Universidad San Ignacio de Loyola sobre cursos virtuales durante la pandemia de la COVID-19, 2020. *Revista científica en Ciencias Sociales*, 3(1), 25–33. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/03.01.2021.25>
- Cañete Estigarribia, D. L., Cáceres Rolín, E. D., Soto-Varela, R., y Gómez García, M. (2021). Educación a distancia en tiempo de pandemia en Paraguay. *EDUTECH. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, (76), 186-196. <https://doi.org/10.21556/edutec.2021.76.1889>
- Consejo Nacional de Educación Superior (CONES). (23 de Marzo de 2020). *Comunicado N° 7 / 2020: El CONES establece la facultad de aplicar herramientas digitales a distancia para las Instituciones de Educación Superior en el marco de la Emergencia Sanitaria establecida por las autoridades competentes*. <http://www.cones.gov.py/el-cones-establece-la-facultad-de-aplicar-herramientas-digitales-a-distancia-para-las-instituciones-de-educacion-superior-en-el-marco-de-la-emergencia-sanitaria-establecida-por-las-autoridades-competentes/>
- Delgado Fernández, M., y Solano González, A. (2009). Estrategias didácticas creativas en entornos virtuales para el aprendizaje. *Revista Electrónica - Actualidades Investigativas en Educación*, 9(2), 1-21. <https://www.redalyc.org/comocitar.oi?id=44713058027>
- Failache, E. K., y Machado, A. (2020). *La educación en tiempos de pandemia. Y el día después*. <https://revistas.uam.es/riejs/article/view/12185>
- Ferrari, M., Martins, J. y Theodoro, V. (2020). Enseñanza y aprendizaje en las carreras de Relaciones Públicas de Brasil: incorporación de plataformas digitales. *Revista Mediterránea de Comunicación*, 11(2), 311–327. <https://doi.org/10.14198/MEDCOM2020.11.2.7>
- Ferreras Fernández, T. (2016). *Visibilidad e impacto de la literatura gris científica en repositorios institucionales de acceso abierto. Estudio de caso bibliométrico del repositorio Gredos de la Universidad de Salamanca*. [Tesis de Grado]. Universidad de Salamanca. [https://gredos.usal.es/bitstream/10366/132444/1/GRIAL\\_Ferreras-Fernandez\\_Tesis.pdf](https://gredos.usal.es/bitstream/10366/132444/1/GRIAL_Ferreras-Fernandez_Tesis.pdf)
- García Peñalvo, F., Seoane, A. (2015). Una revisión actualizada del concepto de eLearning. Décimo Aniversario. *Educacion in the Knowledge Society*, 16(1). <https://doi.org/10.14201/eks2015161119144>
- González, A., Barletta, C., Mónaco, M. P., Sadaba, A. I., Martin, M., y Chicote, G. G. (2013).

- Aula aumentada: Proyecto blogs de cátedras de la UNLP. *Question/Cuestión*, 1(39), 11-18. [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/29691/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/29691/Documento_completo.pdf?sequence=1)
- Hilera González, J. R., y Campo Montalvo, E. (2015). *Guía para crear contenidos digitales accesibles: Documentos, presentaciones, vídeos, audios y páginas web*. Universidad de Alcalá. [http://www.esvial.org/?dl\\_id=124](http://www.esvial.org/?dl_id=124)
- Kwan, C., García, R. (2014). Factores Críticos de Éxitos en busca de la Ventaja Competitiva dentro del Comercio Electrónico: un estudio empírico en las Empresas Paraguayas. *Journal of Information Systems and Technology Management*, 11(1), 33-52. <https://doi.org/10.4301/S1807-17752014000100003>
- Kwan Chung, C. K. (2021). Impacto del coronavirus en la educación superior paraguaya. *Revista científica En Ciencias Sociales*, 2(1), 6-7. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/02.01.2020.6>
- Martínez Garcés, J., y Garcés Fuenmayor, J. (2020). Competencias digitales docentes y el reto de la educación virtual derivado de la covid-19. *Educación y Humanismo*, 22(39). 1-16. <https://doi.org/10.17081/eduhum.22.39.4114>
- Quezada, M. del P., Castro, M. del P., Oliva, J. M., Gallo, C. I. y Quezada, G. A. (2020). Alfabetización digital como sustento del teletrabajo para docentes universitarios: hacia una sociedad inclusiva. *Revista Conrado*, 16(77). 332-337. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000600332](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000600332)
- Prete, A. D., Cabero Almenara, J. y Halal Orfali, C. (2018). Motivos inhibidores del uso de Moodle en docentes de educación superior. *Revista científica iberoamericana de tecnología educativa*, 7 (2), 69-80. <https://hdl.handle.net/11441/81058>
- Sánchez, M. E., Moguel, D.E., Magaña, K. G., Mijangos, A. I. y Santos, Á. (2021). Impacto de las plataformas educativas virtuales en el aprendizaje de los estudiantes de las licenciaturas de Gastronomía, Mercadotecnia, Turismo y Ciencias de la Comunicación del Instituto Campechano ante la pandemia del COVID-19. *Revista I.C. Investig@cción*, 10(20), 153-191. <https://revistaic.instcamp.edu.mx/volumenes/volumen20?doc=2448-5500-icinvest-10-20-153>
- Sequera Buzarquis, M. (2020). La educación virtual y la infraestructura de Internet en Paraguay. *Tecnología y comunidad*. <https://www.tedic.org/la-educacion-virtual-y-la-infraestructura-de-internet-en-paraguay/>
- Servin, N. (2015). *La educación superior del paraguay en la actualidad*. Modulo tecnología educativa 2015. <https://moduloteconologiaeducativa2015.wordpress.com/2015/07/14/la-educacion-superior-del-paraguay-en-la-actualidad/>
- Vargas Murillo, G. (2019). Competencias digitales y su integración con herramientas Tecnológicas en educación superior. *Cuadernos Hospital de Clínicas*, 60(1), 88-94. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1652-67762019000100013&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1652-67762019000100013&lng=es&tlng=es)

Artículo Original/ Original Article

## **Análisis de los dictámenes de acreditación de la carrera administración bajo la modalidad presencial mediante la matriz de calidad del modelo nacional de acreditación de la educación superior en Paraguay, 2019-2021**

Analysis of the accreditation records of the administration career with face-to-face modality through the quality matrix of the national model for accreditation of higher education in Paraguay, 2019-2021

Elsida Barreto 

Universidad Columbia del Paraguay, Facultad de Postgrado. Asunción, Paraguay

**Cómo referenciar este artículo/  
How to reference this article**

Barreto, E. (2023). Análisis de los dictámenes de acreditación de la carrera administración bajo la modalidad presencial mediante la matriz de calidad del modelo nacional de acreditación de la educación superior en Paraguay, 2019-2021. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1), 60-66.

### **R E S U M E N**

El objetivo es analizar dictámenes de acreditación de la carrera administración bajo la modalidad presencial mediante la matriz de calidad del modelo nacional de acreditación de la educación superior en Paraguay, 2019-2021. Se basó en una investigación cuantitativa, transversal, exploratorio y descriptivo. Se analizó 8 dictámenes correspondientes a 8 universidades en Paraguay. Los criterios de inclusión fueron: dictámenes de acreditación de carrera de administración bajo el modelo nacional vigente para Instituciones de Educación Superior (IES) durante el periodo 2019-2021. El instrumento consistió en una lista de cotejo con las 5 dimensiones e X indicadores establecidos en la matriz del informe de autoevaluación. Los resultados más relevantes fueron: las dimensiones que encabezan con el mayor grado de cumplimiento fueron: D3 *Personas* (92,4%) y D4 *Recurso* (79,8%) y algunos de los ítems que han cumplido en un 100% corresponden a “Conocimiento del Perfil de egreso y objetivos de la carrera”, “Mecanismos de admisión eficientes” y “Proceso de enseñanza-aprendizaje adecuado”. El único ítem con 100% de incumplimiento es “Los cargos definidos en la estructura organizacional están cubiertos”. Se concluye que las IES deben de buscar la excelencia académica mediante la satisfacción de estudiantes y sociedad mediante la minimización de las debilidades.

**Palabras clave:** enseñanza superior; calidad de la educación; acreditación; administración; evaluación; Paraguay

### **A B S T R A C T**

The objective is to analyze accreditation records of the administration career under the face-to-face modality through the quality matrix of the national accreditation model of higher education in Paraguay, 2019-2021. It was based on a quantitative, cross-sectional, exploratory and descriptive investigation. 8 records corresponding to 8 universities in Paraguay were analyzed. The inclusion criteria were: accreditation records of the administration career under the current national model for Higher Education Institutions (HEIs) during the period 2019-2021. The instrument consisted of a checklist with the 5 dimensions and X indicators established in the matrix of the self-assessment report. The most relevant results were: the dimensions that lead with the highest degree of compliance were: D3 People (92.4%) and D4 Resource (79.8%) and some of the items that have met 100% correspond to " Knowledge of the Graduation Profile and career objectives", "Efficient admission mechanisms" and "Adequate teaching-learning process". The only item with 100% non-compliance is "The positions defined in the organizational

Fecha de recepción: 16 de diciembre 2022 - Fecha de aceptación: 2 de abril 2023

\*Autor correspondiente: Elsida Barreto

email: [elsibs@hotmail.com](mailto:elsibs@hotmail.com)



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una Licencia *Creative Commons*

structure are covered". It is concluded that HEIs should seek academic excellence by satisfying students and society by minimizing weaknesses.

**Keywords:** higher education; educational quality; accreditation; administration; evaluation; Paraguay

## INTRODUCCIÓN

La calidad de la educación ya viene siendo una preocupación constante desde los finales del siglo XIX (Chacón Díaz, 2019). Y a partir del comienzo del siglo XXI, el rol de la universidad se posiciona como un factor crítico para la sociedad, es decir, constituye el motor por excelencia de la formación académica como así del capital humano (Ramírez Fernández et al., 2019) y agente central en el proceso del cambio social, económico y cultural (Morales Requenes y Rueda Araya, 2019). Por lo tanto, se entiende a la calidad en la educación universitaria como un proceso complejo y relativo que abarca varios factores (cuantitativos y cualitativos) (McCowan, 2018; Bonifaz Aranda y Barba, 2019), llamado también como un procedimiento al desarrollo a la multidimensionalidad (Camacaro, 2010).

En el contexto nacional, cabe señalar que la acreditación de las carreras de grado y postgrado se ha vuelto de vital importancia para todas las Instituciones de Educación Superior (IES) en el país. Asimismo, la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES) creada bajo la Ley N° 2072/2003 tiene como finalidad evaluar y acreditar la calidad académica de las IES que se sometan al proceso; y producir informes técnicos sobre los resultados de la evaluación (Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior [ANEAES], 2014a). Cabe resaltar que la acreditación nacional de las carreras universitarias se ha vuelto un factor competitivo entre las IES. El aumento de la competencia educativa ha obligado a las instituciones a conseguir excelencia organizativa y ofrecer así al alumnado mejores servicios académicos (Dos Santos, 2016 citado en David Martínez, et al., 2020). Por esta razón, aquellas que logran certificar sus carreras poseen más chance de captar a más estudiantes e incluso cobrar un arancel mucho más elevado que el resto.

Por todo lo expuesto, el propósito de este trabajo de investigación es analizar dictámenes de acreditación de la carrera administración bajo la modalidad presencial mediante la matriz de calidad del modelo nacional de acreditación de la educación superior en Paraguay, 2019-2021.

## METODOLOGÍA

Se basó en una investigación cuantitativa, transversal, exploratoria y descriptiva. Se utilizó como análisis documental 8 dictámenes, resultados de la matriz de calidad para la evaluación de instituciones de educación superior, correspondiente a 8 universidades (1 privada y 7 públicas) ubicadas en las siguientes ciudades: Paraguarí (1), Coronel Oviedo (1), Villa Hayes (1), Villarrica (1), María Auxiliadora (1), Natalio (1), Coronel Bogado (1) e Itapúa (1) del territorio nacional, dato proporcionado por el sitio oficial de la ANEAES (ANEAES, s.f.). Los criterios de inclusión fueron: dictámenes finales con acreditación de la carrera de administración bajo el modelo nacional vigente y perteneciente a instituciones de educación superior universitaria localizadas en Paraguay durante el periodo 2019-2021. Los criterios de exclusión fueron: carreras de administración que impliquen la verificación de la implementación del Plan de Mejoras por motivos de postergación y/o en proceso de evaluación. El instrumento de recolección de datos consistió en una lista de cotejo con las 5 dimensiones e 26 indicadores establecidos en la matriz del informe de autoevaluación (ver Cuadro 1 y 2).

**Cuadro 1.** Definición de las dimensiones de la matriz de calidad para la carrera de administración

<b>Dimensión</b>	<b>Definición</b>
Organización y Gestión	Refiere a la gestión directiva, organizativa y estratégica de la Institución de Educación Superior (IES).
Proyecto Académico	Refiere a la gestión que estructura, organiza, desarrolla y utiliza los recursos de la IES para un cumplimiento correcto de las funciones.
Personas	Refiere al personal y/o colaborador que apoya la gestión académica de la IES.
Recursos	Refiere a los recursos materiales, financieros e infraestructura que cuenta la IES para el cumplimiento de los objetivos y propósitos institucionales.
Resultado e impacto	Refiere a los procesos que definen, organizan y coordinan las políticas y los mecanismos que permitan a las IES relacionarse con su entorno mediante la extensión e investigación.

Fuente: ANEAES (2014a)

**Cuadro 2.** Indicadores de las cinco dimensiones de la matriz de calidad para la carrera de administración

<b>Dimensión</b>	<b>Cód.</b>	<b>Indicador</b>
1. Organización y Gestión	D1.1.	Los cargos definidos en la estructura organizacional están cubiertos.
	D1.2.	Cumplimiento de las normativas y reglamentaciones.
	D1.3.	El plan de desarrollo cuenta con recursos para su implementación.
	D1.4.	Contar con instancia formal de Aseguramiento de la Calidad.
	D1.5.	Mecanismo de comunicación interna y externa aplicados sistemáticamente.
D2. Proyecto Académico	D2.1.	Conocimiento del Perfil de egreso y objetivos de la carrera.
	D2.2.	Mecanismos de admisión eficientes.
	D2.3.	Plan de estudio pertinente.
	D2.4.	Proceso de enseñanza - aprendizaje adecuado.
	D2.5.	Proyectos de investigación relevantes.
	D2.6.	Proyectos de extensión relevantes
D3. Personas	D3.1.	Personal directivo con el perfil requerido para el cargo.
	D3.2.	Proceso de selección, promoción y evaluación docente claramente aplicados.
	D3.3.	Perfil académico de los docentes acorde a las asignaturas que imparten.
	D3.4.	Las actividades de orientación académica son implementadas.
	D3.5.	Personal administrativo y de apoyo con el perfil apropiado.
D4. Recursos	D4.1.	Espacios adecuados para directivos, docentes, administrativos y personal de apoyo.
	D4.2.	Laboratorios y salas de informática debidamente acondicionados.
	D4.3.	Espacios destinados a recreación y actividades extracurriculares.
	D4.4.	Disponibilidad del acervo bibliográfico acorde a las necesidades de la carrera.
	D4.5.	Procedimientos administrativos y financieros pertinentes.

D5. Resultado e impacto	D5.1.	Cambios realizados en el Proyecto Académico basados en la opinión de los egresados.
	D5.2.	Reunión entre los responsables de la carrera y agentes del medio externo.
	D5.3.	Satisfacción de los empleadores con el desempeño de los egresados.
	D5.4.	Transferencia a la sociedad de los proyectos de investigación.
	D5.5.	Transferencia a la sociedad de los proyectos de extensión.

Fuente: Adaptado de ANEAES (2014b)

## RESULTADOS

Después de haber analizado las 8 matrices de calidad correspondientes a la carrera de administración de universidades, privadas y públicas, presentadas como acreditadas en el periodo de 2019 y 2021. Los siguientes resultados se muestran a continuación:

En la Tabla 1 se observa que la D3 *Personas* (92,6%) encabeza con el mayor grado de cumplimiento de ítems seguido de la D4 *Recurso* (80,2%). Asimismo, los ítems que se han cumplido en un 100% corresponden a D2.1. “Conocimiento del Perfil de egreso y objetivos de la carrera”, D2.2. “Mecanismos de admisión eficientes” y D2.4. “Proceso de enseñanza-aprendizaje adecuado” de la D2 *Proyecto Académico*; D3.1. “Personal directivo con el perfil requerido para el cargo”, D3.2. “Proceso de selección, promoción y evaluación docente claramente aplicados” y D3.3. “Perfil académico de los docentes acorde a las asignaturas que imparten” de la D3; D4.5. “Procedimientos administrativos y financieros pertinentes” de la D4 y; D5.3. “Satisfacción de los empleadores con el desempeño de los egresados” de la D5 *Resultado e impacto*. El único ítem negativo y registrado con un 100% de incumplimiento es D1.1. “Los cargos definidos en la estructura organizacional están cubiertos” de la D1 *Organización y Gestión*. Cabe mencionar que las universidades públicas cumplen con un promedio de 19 indicadores en las evaluaciones de sus matrices. Sin embargo, en la única institución privada acreditada cuenta con un cumplimiento total de solo 16 indicadores. No obstante, se detecta mayor grado de cumplimiento de indicadores en las universidades públicas.

**Tabla 1.** Fortalezas y debilidades de la matriz de calidad para la carrera de grado – Administración (n=8)

DIMENSIÓN	Cód.	U1	U2	U3*	U4	U5	U6	U7	U8	TOTAL (%)	
										+	-
D1. Organización y Gestión	D1.1.	-	-	-	-	-	-	-	-	0	100
	D1.2.	+	-	-	+	+	+	+	+	75	25
	D1.3.	-	-	-	+	+	-	+	+	50	50
	D1.4.	+	-	-	+	+	-	-	-	37	63
	D1.5.	+	-	+	+	+	+	+	+	75	25
<b>Promedio de la D1</b>										<b>47,4</b>	<b>52,6</b>
D2. Proyecto Académico	D2.1.	+	+	+	+	+	+	+	+	100	0
	D2.2.	+	+	+	+	+	+	+	+	100	0
	D2.3.	+	+	+	+	+	+	-	+	75	25
	D2.4.	+	+	+	+	+	+	+	+	100	0
	D2.5.	-	-	-	-	-	-	-	+	12	88
	D2.6.	+	-	+	+	-	-	-	+	50	50
<b>Promedio de la D2</b>										<b>72,8</b>	<b>27,2</b>
D3. Personas	D3.1.	+	+	+	+	+	+	+	+	100	0
	D3.2.	+	+	+	+	+	+	+	+	100	0
	D3.3.	+	+	+	+	+	+	+	+	100	0
	D3.4.	-	+	+	+	+	+	-	+	75	25
	D3.5.	+	-	+	+	+	+	+	+	88	12
<b>Promedio de la D3</b>										<b>92,6</b>	<b>7,4</b>

D4.	D4.1.	+	-	+	+	+	+	+	+	88	12
Recursos	D4.2.	+	+	-	+	+	-	+	+	75	25
	D4.3.	+	+	-	+	+	+	+	+	88	12
	D4.4.	-	-	-	+	+	-	+	+	50	50
	D4.5.	+	+	+	+	+	+	+	+	100	0
	<b>Promedio de la D4</b>									<b>80,2</b>	<b>19,8</b>
D5.	D5.1.	-	-	-	+	-	-	-	-	12	88
Resultado e impacto	D5.2.	-	+	+	+	-	+	+	+	75	25
	D5.3.	+	+	+	+	+	+	+	+	100	0
	D5.4.	+	-	-	-	-	-	-	+	25	75
	D5.5.	+	+	+	-	-	-	+	-	50	50
	<b>Promedio de la D5</b>									<b>52,4</b>	<b>47,6</b>
<b>TOTAL (+)</b>		<b>19</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>22</b>		
<b>TOTAL (-)</b>		<b>7</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>4</b>		

Referencia:

U1 al U8 = Universidad 1 al Universidad 8

\* = Universidad Privada

+ (Fortaleza) y - (Debilidad)

Fuente: Adaptado de ANEAES (2018)

## DISCUSIÓN

Conviene recordar que las IES deben considerar como política organizacional ofrecer servicios de máxima calidad donde refleje la satisfacción de sus estudiantes (Juliá et al., 2014) y también de la sociedad.

Con respecto a la situación de las cinco dimensiones generales, se tiene que la D1 *Organización y Gestión* (52,6%) y D5 *Resultado e Impacto* (47,6%) cuentan con el mayor grado de debilidad. En cuanto al primero, los ítems van dirigidos directamente a la estructura organizacional y recursos propios de la institución para el cumplimiento de los objetivos. En ella se visualiza que el ítem D1.1. *Los cargos definidos en la estructura organizacional están cubiertos* (100%) alcanza el máximo grado de incumplimiento. Esto se debe a tres razones: la primera apunta a la alta tasa de rotación del personal en un determinado cargo. La mayoría de las veces el personal rota dentro de la misma institución, pasando de un departamento a otro, y el puesto vacante no es cubierto en el tiempo debido; la segunda trata de la exigencia misma que la universidad impone como política de selección del personal, es decir, el alto estándar de requisitos que debe poseer el candidato. Ej: edad, estudios académicos, competencias específicas entre otros y; el tercer motivo es por falta de presupuesto (especialmente para las universidades públicas) donde dependen del Presupuesto General de la Nación. Con respecto al ítem D1.4. *Contar con instancia formal de aseguramiento de la Calidad* (63%), segunda debilidad dentro de la D1., se distingue que las IES tampoco cuentan con dicho cargo y/o departamento dentro de la misma. La razón más obvia e igual que lo mencionado anteriormente, trata de la experiencia previa de la/s persona/s para dicho cargo/s. No todos poseen los conocimientos necesarios sobre el tema de la calidad educativa universitaria y menos cuando se lo debe emplear en la práctica. Además, el costo de mantener a un comité de autoevaluación para cada carrera suele ser una cuestión no tan atractiva para las IES. En cuanto a la segunda dimensión con mayor debilidad, los ítems D5.1. *Cambios realizados en el Proyecto Académico basados en la opinión de los egresados* (88%) y *Transferencia a la sociedad de los proyectos de investigación* (75%) encabezan en la lista de los menos cumplidos. Esto se debe a causa de que no existen evidencias que demuestren los ajustes, cambios y/o modificaciones que se han hecho a partir de las encuestas realizadas a los egresados en función a las debilidades encontradas. La mayoría de las veces el proceso de mejora tiene como último paso la encuesta, pero de que allí se utilicen las sugerencias recaudadas dentro del plan de mejora, ya es cuestión de los responsables de ponerlos en práctica puesto que la actualización de los Proyectos Académicos solo es realizada en el interior de la carrera. Sin duda alguna, la educación superior debe trabajar de forma gradual en la triangulación de los

factores -enseñanza, investigación y extensión- para la formación global del estudiante (Kwan Chung, 2022a). No obstante, la investigación como uno de los pilares fundamentales de cualquier IES es una cuestión aún por mejorar en nuestro país (Kwan Chung, 2022b). Actualmente, las universidades tienden a incrementar el ranking de investigaciones académicas a nivel nacional e internacional. Sin embargo, investigadores del área social siguen siendo muy escasos dentro del mundo académico y, la lucha por conseguir mayores cantidades de trabajos de investigación y a la vez transferibles a la sociedad será aún una tarea ardua para las IES.

Otros puntos importantes a tener en cuenta son los ítems D3.3. *Perfil académico de los docentes acorde a las asignaturas que imparten* y D5.3. *Satisfacción de los empleadores con el desempeño de los egresados*, ambos con logros de un 100% de cumplimiento. Hoy en día, el grado académico, cursos de especialización y/o actualización de los docentes son muy valorados por las IES. Las universidades ofrecen cursos de capacitaciones (gratuitas o pagadas) al plantel de profesores con el fin de que éstos puedan estar a la altura y ser capaces de tomar las asignaturas según expertise. En cuanto al segundo punto de satisfacción, los empleadores se encuentran totalmente conformes con el desempeño de los egresados mediante encuestas y/o entrevistas. Esto da a entender que las asignaturas impartidas en las IES son las adecuadas con el mundo laboral, es decir, las universidades tienden a enseñar y transmitir conocimientos que realmente sirven a los estudiantes a desenvolverse en el ámbito de trabajo. Ej: uso de simulares de negocios, pasantía en empresas, etc.

Se concluye que existen fortalezas y debilidades comunes en las IES analizadas, sean estas de carácter público o privado. Las universidades públicas logran mayores cumplimientos de indicadores que la universidad privada analizada. Las IES deben de buscar la excelencia académica mediante la minimización de las debilidades, que para esto un comité de autoevaluación deberá diagnosticar de antemano la situación real de la institución bajo los criterios de las cinco dimensiones propuesta en el MNAES, antes de solicitar el proceso final de evaluación de la carrera a la ANEAES.

**Declaración de la autora:** La autora aprueba la versión final del artículo.

**Conflicto de interés:** La autora declara no tener conflicto de interés.

**Financiación:** Con financiación propia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. (2018). *Modelo Nacional de Evaluación y Acreditación: Mecanismo de Evaluación y Acreditación de Carreras de Grado*.

[http://www.aneaes.gov.py/v2/application/files/8915/3297/2613/Mecanismo de Evaluacion de Carreras de Grado.pdf](http://www.aneaes.gov.py/v2/application/files/8915/3297/2613/Mecanismo_de_Evaluacion_de_Carreras_de_Grado.pdf)

Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. (2014a). *Modelo Nacional de Evaluación y Acreditación: Mecanismo de Evaluación y Acreditación Institucional*.

[http://www.aneaes.gov.py/aneaes/datos/Mecanismo/01\\_Mecanismo de evaluacion institucional.pdf](http://www.aneaes.gov.py/aneaes/datos/Mecanismo/01_Mecanismo_de_evaluacion_institucional.pdf)

Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. (2014b). *Modelo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior: Mecanismo de Evaluación y Acreditación de Carreras de Grado*.

[http://www.aneaes.gov.py/v2/application/files/1615/3356/6365/Criterios de calidad Administracion.pdf](http://www.aneaes.gov.py/v2/application/files/1615/3356/6365/Criterios_de_calidad_Administracion.pdf)

Bonifaz Aranda, E. F., y Barba, E. (2019). La calidad de la educación universitaria: una



- visión desde el direccionamiento y la gestión estratégica. *bol.redipe* ;8(3),106-1. <https://doi.org/10.36260/rbr.v8i3.699>
- Camacaro, P. R. (2010). Hacia la epistemología de la gerencia. *Contribuciones a la Economía*. <https://www.eumed.net/ce/2010a/prc.htm>
- Chacón Díaz, L. F. (2019). Calidad educativa: una mirada a la escuela y al maestro en Colombia. *Educación y ciudad*, (36), 35-49. <https://doi.org/10.36737/01230425.v1.n36.2019.2120>
- David Martínez, L., Pérez Fernández, A., Pat Fernández, L. A., y García Rodríguez, J. F. (2020). La importancia de la calidad en la universidad pública. La percepción del estudiante en la Universidad Autónoma del Carmen. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e038. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.658>
- Dos Santos, M. A. (2016). Calidad y satisfacción: el caso de la Universidad de Jaén. *Revista de la Educación Superior*, 45(178), 79-95. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.02.005>
- Juliá, J. F., Pérez, J. A. y Meliá, E. (2014). El cambio necesario de la universidad española, ante un nuevo escenario económico. *Interciencia*, 39(1), 60-67. <http://hdl.handle.net/10251/65526>
- Kwan Chung, C. K. (2022a). Actividades intramurales y extramurales como factores críticos de éxito en la formación del estudiante en las universidades del Paraguay. *Revista Multidisciplinar UP*, 3(1), 33-37. [https://www.upacifico.edu.py:8043/index.php/Rev\\_MUP/article/view/281](https://www.upacifico.edu.py:8043/index.php/Rev_MUP/article/view/281)
- Kwan Chung, C. K. (2022b). Rol docente y estrategias didácticas innovadoras con énfasis en investigación. *Revista Multidisciplinar UP*, 3(2), 78-81. [https://www.upacifico.edu.py:8043/index.php/Rev\\_MUP/article/view/319](https://www.upacifico.edu.py:8043/index.php/Rev_MUP/article/view/319)
- McCowan, T. (2018). Quality of higher education in Kenya: Addressing the conundrum. *International Journal of Education Development*, 60(1), 128-137. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2017.11.002>
- Morales Requenes, C. A., y Rueda Araya, D. (2019). Aproximaciones teóricas a la calidad de la docencia universitaria. *Rev. Cubana Edu. Superior*, 38(2). <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v38n2/0257-4314-rces-38-02-e2.pdf>
- Ramírez-Fernández, R., Machado-Licono, J., y Fernández-Ramírez, O. (2019). Calidad en la educación universitaria, desde el programa de ingeniería de sistemas: una visión cualitativa de la educación superior. *Revista Científica Anfibios*, 2(2), 41-50. <https://doi.org/10.37979/afb.2019v2n2.49>
- Vásquez, M. (2007). *La Calidad, el concepto actual que debe ser manejado adecuadamente por los gerentes y funcionarios de toda organización*. [http://www.degerencia.com/articulo/la calidad, el concepto actual](http://www.degerencia.com/articulo/la%20calidad,%20el%20concepto%20actual)

Artículo de Opinión/ Opinion Article

## Salario Emocional: Cuidado del ambiente laboral y cultura corporativa

Emotional salary: Care of the work environment and corporate culture

Carlos Rafael Riquelme Benítez 

Universidad Americana, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Asunción, Paraguay

**Cómo referenciar este artículo/  
How to reference this article**

**Riquelme Benítez, C. R. (2023).** Salario Emocional: Cuidado del ambiente laboral y cultura corporativa. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1), 67-72

### RESUMEN

El salario emocional representa una alternativa efectiva cuando se busca implementar estrategias que permitan el mejoramiento y cuidado del entorno empresarial, incluyendo en ambiente de trabajo y la cultura corporativa. Después de analizar parte de la bibliografía existente relacionado a la presente estrategia, y a través de la lectura de ejemplos y casos concretos de aplicaciones realizadas en entornos empresariales reales; se logra una mejor apreciación y consideración de la importancia del delicado trabajo que deber realizarse cuando se habla del cuidado del talento humano de una compañía. Si bien existen diferentes alternativas con potencial para mejorar la experiencia de trabajar en determinado lugar, el salario emocional permite la observación de resultados inmediatos como el aumento considerable de la conexión empleado-empresa, de la motivación y del compromiso por el logro efectivo de metas. Se comienza a apreciar dicho desembolso ya no como un gasto, sino como una inversión en el talento humano. La implementación de esta alternativa logra evidenciar lo relevante y crucial que llegan a ser factores como la motivación y la felicidad dentro de la cotidianidad colaboradores, sobre todo cuando muchos de ellos pasan extensos momentos vitales en el trabajo.

**Palabras clave:** motivación; salario; organización; recursos humanos; gestión del personal; ambiente de trabajo

### ABSTRACT

The emotional salary represents an effective alternative when seeking to implement strategies that allow the improvement and care of the business environment, including the work environment and corporate culture. After analyzing part of the existing bibliography related to this strategy, and through reading examples and specific cases of applications carried out in real business environments; a better appreciation and consideration of the importance of the delicate work that must be done when talking about the care of a company's human talent, is achieved.

Although there are different alternatives with the potential to improve the experience of working in a certain place, the emotional salary allows the observation of immediate results such as a considerable increase in the employee-company connection, motivation and commitment to the effective achievement of goals; and all this without, however, representing an imbalance in the budget stipulated for the operation and maintenance of a company. This disbursement begins to be appreciated no longer as an expense, but as an investment with a considerable return.

The implementation of this alternative manages to demonstrate how relevant and crucial factors such as motivation and happiness become within the daily life of collaborators, especially when many of them spend extensive vital moments at work.

**Keywords:** motivation; wages; organization; human resources; personnel management; work environment.

Fecha de recepción: 15 de noviembre 2022 - Fecha de aceptación: 15 de marzo 2023

\*Autor correspondiente: Carlos Rafael Riquelme Benítez

email: [rafaelriquelmeb@outlook.com](mailto:rafaelriquelmeb@outlook.com)



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una Licencia *Creative Commons*

## INTRODUCCIÓN

La actividad laboral ha sido históricamente una parte esencial de la vida del ser humano. Con el paso del tiempo se han podido observar cambios tanto en las condiciones como en los ambientes laborales, es decir, se comenzó a entender, asimilar y, finalmente llegar a integrar la idea de mejorar el espacio utilizado para trabajar, así como las condiciones bajo la que se realiza dicha actividad. Cada vez más se logra incrementar la valoración sobre estos puntos, puesto que las personas pasan la mayor parte del tiempo en situaciones laborales. Entender estos primeros puntos comprende una parte del proceso de mejoramiento de la cultura corporativa. Además, resulta importante la implementación de recompensas a incentivos que permanentemente mantengan a los colaboradores motivados, activos y comprometidos con los objetivos organizacionales. No precisamente deben ser monetarios y de ahí es donde se desprende el concepto del salario emocional. El mismo, consiste en brindar beneficios y compensaciones que mejoren la experiencia laboral de manera a mantener la cercanía con los colaboradores mientras se les brinda confianza continua para el logro de objetivos con premios y recompensas, ambientes calmos y organizados, protección integral y liderazgo efectivo; yendo mucho más allá del salario convencional. Se genera un impacto emocional para los empleados sin que exista un gran impacto económico para la empresa. Es importante considerar para el bienestar del trabajador algunos aspectos que tienen que funcionar bien para la obtención de máximo rendimiento laboral, ya que este ítems puede afectar no solo el bienestar laboral sino también la salud física y mental, la autoestima, la satisfacción laboral y salarial, puesto que el individuo va a vincular siempre su estado de ánimo con las posibilidades de rendimiento en su labor y así mismo transmitirá su estado a las personas que se encuentren bajo su cargo (Rodríguez Ortega de Peña, 2020).

El salario monetario sigue siendo importante para todos los profesionales, pero también valoran de sus empresas otras acciones o incluso pequeños detalles que les ayuden a superar la rutina laboral y acudir a su puesto de trabajo con ganas (More, 2017). En el presente artículo, se busca exponer el concepto de salario emocional, sus implicancias, beneficios, impacto de su implementación y ejemplificaciones; de manera a que sea considerado de relevancia al momento de establecer las estructuras organizacionales.

## OPINIÓN

En contextos laborales, cuando se menciona la palabra salario o sueldo, normalmente se entiende por: remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional (Real Academia Española, s.f.). Dentro de esa definición, claro está que se hace referencia a una compensación monetaria en base a un trabajo específico. Ahora bien, cuando se habla de salario emocional, el ENAE Business School (2021) lo describe como el facilitar a los empleados beneficios no económicos que los haga sentir cómodos dentro de una empresa. En otras palabras, engloba beneficios, suplementos, compensaciones y ventajas que no implique un pago monetario, pero generan retribución y satisfacen otras necesidades existentes. Indiscutiblemente, es un concepto relativamente nuevo que nace bajo la línea de búsqueda de bienestar progresivo de las personas que conforman el grupo de talento humano de una compañía. Y esto acompaña el nuevo ideal que se hace presente entre profesionales y trabajadores de diferentes áreas, que mayormente consideran que tener una buena remuneración económica y trabajar en un lugar de renombre, no son los únicos elementos a considerar cuando evalúan la satisfacción sobre el lugar de trabajo. Considerando esto, es correcto asumir que resulta clave encontrar un balance correcto entre ambos tipos de salario, que garantice el mantenimiento o aumento del rendimiento de la fuerza laboral. Asimismo, Juliá (2017) menciona que es preciso fomentar organizaciones empresariales modernas, conciliadoras, participativas y motivadoras con su grupo de capital humano, respetuosas y proactivas en la toma de decisiones relativas a la mejora del clima laboral, así como protectoras de los aspectos humanos relativos al bienestar, seguridad y salud del personal.

### **Implicancia y puntos clave**

El manejo adecuado de la estructura organizacional y del entorno físico donde se desarrolla el trabajo, requiere de un trabajo cuidadoso que no debe ser pasado por alto. Juliá (2017) afirma que

el efecto trágico del malestar psíquico y físico del personal puede acontecer en las organizaciones poco conciliadoras, no igualitarias y emocionalmente nocivas. Estas situaciones indeseables, interferirán en la consecución de la preciosa y tan deseada salud corporativa integral y, por añadidura, aumentarán, entre el personal, los efectos más negativos de los riesgos psicosociales como ser: los índices de abandono, absentismo, alineación, accidentabilidad y enfermedad laboral.

Encaminando los esfuerzos hacia un escenario ideal, tener todas las condiciones o brindar todo lo necesario para tener un ambiente favorable, es solo una parte de todo el esquema. Todos esos recursos de los que se puedan disponer, no cobrarán sentido si no existe una dirección adecuada o incluso mejor, un liderazgo eficiente. Pulver (2021) menciona que la habilidad de un gerente o un líder de manejar y aplicar la empatía para así poder relacionarse y conectarse con sus empleados, resulta crucial. Los empleados responden a los gerentes con los que tienen una conexión, al igual que los clientes con sus vendedores y, los estudiantes con sus profesores, etc. La conexión consiste en crear ese *vínculo* entre sí, a menudo compuesto por niveles de confianza, amor, empatía, amabilidad y cuidado. Cabe mencionar la importancia de tener en cuenta que esta conexión se ve diferente para todos y, una conexión con un empleado no será idéntica a la de otro, ya que tiene en cuenta los límites y las preferencias personales. El espectro de la conexión es verdaderamente amplio, ilimitado y siempre único.

### **Elementos para la consolidación del Salario Emocional**

Una vez que se ha decidido por la implementación del salario emocional en un determinado entorno laboral, es importante considerar los elementos básicos que permitan que la búsqueda implementación se produzca de manera efectiva. Elizundia y PeopleHum (2022), exponen diez elementos o factores que, tenidos en cuenta, contribuyen a la consolidación del salario emocional. Poner a prueba cómo estos elementos son aplicados en una organización es clave para estar seguros de que el futuro de una organización está en manos de personas que sienten respaldadas por empleados reconocidos y a la altura de los desafíos que emprendan.

1. Propósito: Creer que el trabajo individual y el objetivos personal tiene impacto relevante con los objetivos organizacionales. También el trabajar en lugar cuyos valores son los mismos que los individuales, genera mayor compromiso.
2. Dirección: Las aspiraciones a mediano y largo plazo que tienen los empleados. Visualizar, crear y elegir una dirección profesional.
3. Autonomía: Libertad en el contexto laboral que permita manejar los proyectos y sus tiempos, reconociendo su competencia, para que se sientan respetados y valorados.
4. Disfrute: Generar momentos de placer, risa y diversión para disrupción de la rutina y siempre dentro de espacios positivos y respetuosos.
5. Creatividad: La capacidad de poder dejar una marca personal en cada actividad realizada y crear un diferenciador y resaltar la originalidad.
6. Maestría: Comprende el dominar cada vez más una actividad, logrando mayor comprensión e incremento de conocimiento en el área.
7. Sentimiento de Pertenencia: Sentimiento de valoración y apreciación, junto con la oportunidad de conectar con el equipo, la organización y los compañeros de trabajo.
8. Desarrollo Profesional: Oportunidad del empleado de utilizar talentos y habilidades para mejorar en su puesto de trabajo siempre acompañado de observación y tutorización.
9. Inspiración: Alinear momentos de mucha inspiración para que las ideas fluyan y se generen espacios de mayor conexión con el trabajo
10. Desarrollo Personal: Conciencia sobre el desempeño propio y consciencia sobre los errores para lograr aprendizaje, reflexión y flexibilidad.

### **Beneficios y/o Ventajas**

Un modelo de dirección y de toma de decisiones inteligentes y saludables, orientadas a conseguir y mantener la salud corporativa integral, permite que las empresas se conviertan en

sistemas felices, sanos y seguros que se retroalimentan a sí mismos, fomentando el bienestar y alentando a personas y líderes cada vez más creativos, capaces y motivados (Juliá, 2017). Asimismo, ENEA Business School (2021), afirma que las mejores empresas son aquellas que aplican fórmulas para atraer y retener a los mejores profesionales y, no ven a los trabajadores como meras herramientas u objetos, sino como *socios* del negocio. De esta forma, el contrato no es simplemente monetario, sino que alcanza una categoría que algunos autores lo llaman como contrato psicológico. Implementar este tipo de contratos permite a los empleados reducir su estrés, aumentar su productividad y equilibrar su vida laboral y personal.

Hoy en día el uso del salario emocional dentro de las organizaciones es considerado un elemento importante para el incremento del rendimiento, motivación y productividad laboral del empleado, del mismo modo, elementos como satisfacción, motivación y fidelización se ven impactados de manera positiva, ya que, a pesar de contar con un empleo “estable” y bien remunerado, el trabajador buscará un lugar donde pueda encontrar un balance entre su sueldo y beneficios emocionales (Espinoza y Toscano, 2020).

### **Ejemplos y Casos Reales de Implementación**

PeopleHum (2022), menciona algunas de las iniciativas más comunes que fácilmente pueden empezar a ser parte del día a día en una compañía y, empezar a generar cambios positivos sin necesariamente incurrir en adiciones al presupuesto general.

- Horarios flexibles: mantener el horario habitual de trabajo, pero no dentro de itinerarios rígidos que incluso permita algunas veces trabajar remotamente, teniendo en mente que lo importante es que el trabajo se realice correctamente.
- Entrenamiento y educación: tener un sistema de capacitación constante, considerando intereses de los colaboradores y las necesidades organizacionales.
- Guardería y cuidado de niños: proveer la asistencia necesaria para colaborar con el estrés de las situaciones familiares. En proyectos más grandes, tener espacios de guardería en el mismo lugar facilitando situaciones a colaboradores que ejercen la paternidad.
- Espacios de ocio: cuidando siempre el ambiente físico y el espacio, considerar un lugar para facilitar la recreación en ratos libres, para relajarse y desconectarse momentáneamente.
- Voluntariado: ofrecer tiempo libre extra a los empleados que participan voluntariamente en programas de ayuda a diversas causas.
- Retribución flexible: si la empresa ofrece ciertos productos o servicios que son atractivos para los empleados, que los mismos puedan optar por alguno de ellos en concepto de salario.
- Compensaciones sociales: convenios con descuentos para empleados, transporte, vouchers, e incluso seguro social.

Es necesario entender que estos beneficios trascienden a los colaboradores, ya que tiene efectos directos en la organización, logrando sacar lo mejor de todos, disminuyendo problemas como el ausentismo y la rotación. Una vez que los conceptos y técnicas que rodean a la implementación de este tipo de salario han sido interiorizados, es bueno tener presente algunos ejemplos de cómo algunas compañías han puesto en marcha programas que mejoran su cultura empresarial. D´mato (2022) cita los siguientes ejemplos:

#### **Capital One**

El reconocer a un colaborador busca conectar su trabajo diario con las metas de la compañía y proveer la aseveración positiva que los humanos ansían con frecuencia. En Capital One, el *Onederful Recognition Program* utiliza el *Spot Awards* para reconocer a los colaboradores que cumplen con la misión de la compañía, viven sus valores o van más allá del trabajo que realizan. Los colaboradores pueden canjear los puntos obtenidos en este programa por regalos, giftcards, o dinero pagado directamente a través del rol de pago.

#### **Publix Super Markets**

Las nuevas ideas son la base para el crecimiento y el desarrollo de cualquier compañía. Para cultivar una cultura innovadora, las compañías deben inculcar el sentimiento de que todas las

nuevas ideas tienen mérito, a la vez que también deben proveer una retroalimentación honesta sobre las ideas que son tanto exitosas como no exitosas. El programa *Idea Spot* de Publix, busca garantizar que los colaboradores se sientan escuchados y valorados cada vez que envían una idea. El equipo de innovación de Publix los reconoce y les agradece por su esfuerzo, sin importar que la compañía decida implementar la idea o no.

### **Nvidia**

El valor de las tutorías es innegable, y existen numerosas maneras de crear un programa adecuado para tu empresa. En Nvidia, el Black NVIDIA Network Community lanzó el programa *Friend @ NVIDIA*, o *F@N Program*, para ayudar a las nuevas incorporaciones a empaparse rápidamente de la cultura corporativa. Los tutores, o *F@Ns* son embajadores culturales cuyo rol principal es el de ser un amigo. Los *F@Ns* comparten lo que se siente ser un NVIDIA y presentan a las nuevas contrataciones a la comunidad tan única de la empresa. Todas las nuevas contrataciones tienen la posibilidad de solicitar un *F@N* durante el proceso de reclutamiento.

### **Retención de talentos diversos**

Lograr conservar profesionales dentro de las empresas, sobre todo aquellas que realizan aportes significativos al desarrollo y progreso empresarial, siempre ha representado un desafío interesante. Slocum (2019) menciona algunos puntos clave para lograr esa tan buscada fidelización y retención del talento humano:

- Comprender quiénes son los empleados a través de evaluaciones de encuestas segmentadas, grupos focales facilitados independientemente o conversaciones individuales. Luego comprenda los obstáculos para apoyar su inclusión a través de cosas como el análisis de barreras y la investigación de la cultura.
- Apoyar y empoderar a los grupos de recursos de los empleados para aprovechar y distribuir oportunidades de aprendizaje y desarrollo. Por ejemplo, alentándolos a desarrollar libros de jugadas de diversidad e inclusión que incluyan preguntas no tan frecuentes.
- Perseguir la equidad salarial y hacer los esfuerzos, el estado y los resultados transparentes.
- Incorporar objetivos y esfuerzos de diversidad e inclusión en conversaciones estratégicas y operativas generales. Por ejemplo, incluir a los empleados en la toma de decisiones organizacionales, haciendo que esos esfuerzos sean visibles y que se comparta el progreso y los desafíos continuos.

### **CONCLUSIÓN**

Sin importar cuál sea el tipo de empresa ni el rubro en el que la misma se desempeña, un punto clave que siempre deberá ser cuidado, atendido y analizado en todo momento, es el del ambiente laboral y la cultura corporativa. Ambas, comprenden la esencia misma de una compañía y se ve reflejada en sus prácticas diarias y en sus procesos. Si bien no existe un único método o implementación para el mejoramiento de la cultura empresarial. De hecho, es parte de un proceso de mejoramiento constante ya que se van analizando y considerando las necesidades de los colaboradores, ya que las mismas van sufriendo cambios con el paso del tiempo.

Una de las potenciales implementaciones que pueden llegarse a hacer, en el marco de mantener ambientes laborales y cultura corporativa ideales, es el salario emocional. El mismo permite maximizar la fidelización de los empleados en el contexto laboral aumentando la motivación y el compromiso por la realización de labores orientada al logro de objetivos organizacionales.

Como lo menciona More (2017), los salarios emocionales consiguen aumentar la competitividad de la organización y ser consideradas como las grandes compañías más deseadas para trabajar. También evitará la marcha de trabajadores que al no sentirse valorados buscan otros objetivos. Implementar este tipo de 'contratos' permite a los empleados reducir su estrés, aumentar su productividad y equilibrar su vida laboral y personal. Considerando ese principio y con una debida aplicación, el salario emocional atrae resultados significativos, empleados felices

y motivados, trabajos ejecutados efectivamente y como logro mayor, el éxito profesional y personal de la empresa y los colaboradores.

**Declaración del autor:** El autor aprueba la versión final del artículo.

**Conflicto de interés:** El autor declara no tener conflicto de interés.

**Financiación:** Con financiación propia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- D'Amato, Z. (2022). *Ejemplos de las mejores empresas para trabajar y su cultura empresarial*. Great Place to Work. <https://www.greatplacetowork.com.py/publicaciones/blog/ejemplos-de-las-mejores-empresas-para-trabajar-y-su-cultura-empresarial>
- ENAE Business School (2021). *El salario emocional, algo más que una palmada en la espalda*. <https://www.enaes.es/blog/el-salario-emocional-algo-mas-que-una-palmada-en-la-espalda?adin=02021864894#gref>
- Elizundia, M. (2022). *Salario emocional: qué es y cómo influye en las personas*. Thinking for Innovation. <https://www.iebschool.com/blog/salario-emocional-espana-rrhh-2-0/>
- Espinoza Saldívar, A. K. y Toscano Moctezuma, J. A. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRUA*, 12(20), 72-89. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Julià, S. M. À. (2017). *Liderando el ¿bienestar? laboral*. <https://books.google.com.py/books?id=xyxTEAAQBAJ&pg=PA21&dq=bienestar+empresarial&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi20OmmrMX7AhXgJ7kGHUZXD5cQ6AF6BAGIEAI#v=onepage&q&f=false>
- More, M. (2017). *Por qué son importantes la Retribución Flexible y el Salario Emocional para encontrar talento*. Thinking for Innovation. <https://www.iebschool.com/blog/retribucion-flexible-rrhh-2-0/>
- Pulver, C. (2021). *I Love It Here: How Great Leaders Create Organizations Their People Never Want to Leave*. Page Two Books, Inc.
- Rodríguez Ortega de Peña, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
- Slocum, D. (2019). *The power of difference: How to hire and retain diverse teams in brands and agencies*. Think with Google. <https://www.thinkwithgoogle.com/future-of-marketing/management-and-culture/diversity-and-inclusion/-diversity-in-the-workplace/>
- Real Academia Española (s. f.), *Sueldo - Definición*. 23.a ed. <https://dle.rae.es/sueldo?m=form>
- Peoplehum. (2022). *What is Emotional Salary?*. <https://www.peoplehum.com/glossary/emotional-salary>

Artículo de Revisión/ Review Article

## **Análisis de la contratación pública con énfasis en sus principios generales**

Analysis of public procurement with emphasis on its general principles

**Jonathan Harry Ochoipoma Guerrero** , **Felipa Elvira Muñoz Curo** 

Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho y Humanidades. Lima, Perú

**Cómo referenciar este artículo/**

**How to reference this article**

**Ochoipoma Guerrero J. H., y Muñoz Curo, F. E. (2023).** Análisis de la contratación pública con énfasis en sus principios generales. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1), 73-90.

---

### **R E S U M E N**

---

El artículo de revisión de literatura científica, planteó como objetivo analizar los artículos científicos que contengan información y datos sobre la contratación pública y sus principios generales. En relación al método empleado para el desarrollo del trabajo, se ha utilizado el estudio descriptivo de artículos científicos indexados en bases de datos de revistas nacionales e internacionales, entre los años 2015 – 2022. Asimismo, los documentos revisados exponen un estudio descriptivo, hipotético-deductivo, exploratorio, comparativo, deductivo e inductivo, cualitativo y cuantitativo. En cuanto a los resultados, se localizaron 60 investigaciones, siendo seleccionados para efectos del trabajo 46 estudios. La indagación determinó que la contratación pública es una herramienta fundamental para la implementación de políticas públicas enfocadas en mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos. Luego de un análisis minucioso, se concluye que los principios generales aplicados a la contratación pública cumplen una función integradora e interpretativa. Por ello, es importante conocerlos y difundirlos, pues muchos de ellos coadyuvan a tener procedimientos de selección transparentes que permiten reducir la corrupción en la contratación pública.

**Palabras clave:** Principio jurídico; contratos; igualdad de oportunidades; administración pública; estado; normas

---

### **A B S T R A C T**

---

The objective of the scientific literature review article was to analyze scientific articles that contain information and data on public procurement and its general principles. In relation to the method used for the development of the work, the descriptive study of scientific articles indexed in databases of national and international journals has been used, between the years 2015 - 2022. Likewise, the reviewed documents present a descriptive, hypothetical study. deductive, exploratory, comparative, deductive and inductive, qualitative and quantitative. Regarding the results, 60 investigations were located, being selected for the purposes of the work 46 studies. The inquiry determined that public procurement is a fundamental tool for the implementation of public policies focused on improving the living conditions of citizens. After a detailed analysis, it is concluded that the general principles applied to public procurement fulfill an integrating and interpretative function. For this reason, it is important to know and disseminate them, since many of them help to have transparent selection procedures that reduce corruption in public procurement.

**Keywords:** Rule of law; contract law; equal opportunity; public administration; state; standards

### **INTRODUCCIÓN**

La contratación pública en el estado moderno se ha consolidado como una de las formas que tiene la administración pública de actuar (Corte Constitucional de Colombia, 2009, citado en Rúa et al., 2018). Y es definida como un conjunto de procedimientos que permiten realizar licitaciones a través de medios rápidos (Hermany y Sauzem, 2018), cuyo objetivo primordial es el cumplimiento del interés general (Valencia, 2016). En ese mismo sentido, Kastanioti et al. (2012, citado en Grega et al., 2019) indica que es un proceso primordial para la economía a través del cual

---

Fecha de recepción: 1 de octubre 2022 - Fecha de aceptación: 5 de enero 2023

\***Autor correspondiente:** Jonathan Harry Ochoipoma Guerrero

email: [jonathanochoipoma@gmail.com](mailto:jonathanochoipoma@gmail.com)



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una Licencia *Creative Commons*



las autoridades de todos los niveles del estado y sus organismos públicos, adquieren bienes, servicios y obras. Asimismo, las Directivas europeas conceptualizan a la contratación pública como la adquisición de suministros, servicios u obras; con un propósito público o no, celebrados por entidades adjudicadoras mediante contratos administrativos (Comisión, 2014, citado en Da Rosa et al., 2015). Para ello, cuentan como eje fundamental a los principios generales, los cuales permiten que estos contratos se ajusten y respeten el estado de derecho (Ascanio, 2021). Estos principios rectores son de suma relevancia para la normativa de contrataciones; y, por lo tanto, deben ser acatados por todas las partes intervinientes (Romero y Gómez, 2020). Pues, además, estos resuelven cualquier déficit interpretativo de la norma (D'oleo, 2020). Al respecto, las distintas legislaciones han ido evolucionando y fortaleciendo los principios generales de la contratación pública. En una primera aproximación de ello, Villarejo y Calonge (2018) al analizar la Ley N° 9/2017, nueva ley española, hacen notar que se han instituido un conjunto de principios a fin de mejorar la eficiencia en el gasto público (p. 14). Asimismo, se ha propuesto la creación de un Comité especializado en contrataciones del estado, así como una Junta consultiva sobre la misma materia, esto con el fin de promover el principio de transparencia de las contrataciones (Moreno, 2017). Todo ello, con la finalidad de que el proceso de contratación sea cada vez más transparente, eficiente e íntegro, a fin de que se cumpla de mejor manera los objetivos propuestos (Terrón, 2019). Por su parte, en el año 2018 se promulgó en Colombia la Ley N° 1882, la cual tuvo como objetivo fortalecer sus principios generales, tal es así que la primera parte se centra en la transparencia y eficiencia de las contrataciones (Neira, 2018).

Como se puede notar, los principios generales han ido adquiriendo preponderancia, por ello, de acuerdo a Borowiec (2017) todas las contrataciones públicas deben respetarlos y tenerlos como parámetros. Pues, estos la complementan e integran, siendo los principales principios los siguientes: el principio de transparencia, participación, eficacia, rendición de cuentas, coherencia, adaptación a las nuevas tecnologías, igualdad de trata, no discriminación y concurrencia (Cynthia, 2017). En ese sentido, es pertinente indicar que la contratación justa, transparente y que respeta la libre competencia genera mejores oportunidades y contribuye al crecimiento económico (Kirn et al., 2019).

De esta manera, en relación a la justificación teórica, la investigación presenta diversas posiciones sobre la contratación pública y sus principios generales y a partir de las mismas se ha generado nuevos conocimientos. En cuanto a la justificación práctica consideramos necesaria como contribución la unificación de los principios generales aplicables a la contratación estatal. En razón a lo manifestado, se propuso como objetivo general analizar las particularidades de la contratación pública. Asimismo, se planteó como primer objetivo específico analizar la importancia de los principios generales en la contratación pública y como segundo objetivo específico se propuso identificar los principios generales de la contratación pública.

## **METODOLOGÍA**

La revisión bibliográfica usada engloba y se sostiene en una revisión de tipo sistemática que permitió identificar, analizar e interpretar los artículos científicos recopilados para el desarrollo del presente trabajo. En tal sentido, se consideraron artículos publicados entre los años 2015 a 2022 en revistas indexadas en las bases de datos de mayor prestigio internacional, eligiendo: Dialnet, Doaf, Latindex, Redalyc, Scielo y Scopus, en las que se obtuvo estudios en idioma español, inglés y portugués. En lo relativo a la proyección, se estableció como objetivo analizar la contratación pública y sus principios generales, prestando suma atención en estos últimos, dado lo fundamental que son para elaborar procedimientos de selección que conlleven a la elección de la mejor oferta – precio. Y, por consiguiente, se cumpla la finalidad pública del objeto de contratación de manera eficiente y eficaz. En cuanto a la indagación, se instauró como categorías referenciales de búsqueda a las siguientes términos: contratación pública, contratación administrativa, contrataciones del estado, principios de las contrataciones públicas, principios de la contratación, public procurement y procurement principles; en vista, de que dichos términos cumplen con las condiciones temáticas

necesarias para abarcar el ámbito jurisprudencial, doctrinal y normativo; procurando que la temática se mantenga dentro de la especialidad de contrataciones del estado. Luego de ello, se realizó la recolección y clasificación de los estudios más relevantes en atención a los objetivos planteados. En tal sentido, se localizaron 60 investigaciones y se seleccionaron 46 estudios dada su pertinencia. En referencia al análisis de los artículos recogidos, se inició con la elaboración del resumen en el que se plasmó un alcance general de los puntos más relevantes de este trabajo; para después continuar con la descripción e interpretación de las múltiples posturas defendidas por los autores elegidos, en tal sentido, se utilizó un enfoque cualitativo que permitió un análisis reflexivo y profundo. Todo ello ha sido fundamental para sustentar el presente artículo de revisión de literatura científica.

## RESULTADOS

En relación al objetivo general *analizar las particularidades de la contratación pública*, se tuvieron los siguientes resultados:

En primer lugar, se advierte que Hermany y Sauzem (2018) concluyen que los contratos administrativos son una herramienta necesaria para la implementación y aplicación de políticas públicas, dada su importancia la ley española ha establecido instrumentos que coadyuvan a su realización, enfocándose principalmente en nivel local. Por su parte, Da Rosa et al. (2015) han concluido que la contratación estatal es un elemento fundamental para los gobiernos, pues permite lograr una gobernanza estratégica. Por ello, si es correctamente enfocada puede garantizar la eficiencia del sector público; y, por consiguiente, transmitir confianza a los ciudadanos. Por otro lado, Rodríguez (2016) determina que la contratación pública tiene como objetivo la adquisición de suministros, obras públicas y servicios que están enfocadas en facilitar y mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos. En otro orden de ideas, Halonen (2021) considera que la contratación pública debe evaluar continuamente las medidas adoptadas teniendo en consideración la protección del medio ambiente, que implica la sostenibilidad para la sociedad del futuro. Por ello, es necesario que se evalúe el impacto que esta regulación va a tener sobre la competencia, sobre los costos de la adquisición y como va a variar el comportamiento del mercado de consumo. Otro punto, es la conclusión de Moreno (2020) que ha manifestado que desde un punto macroeconómico la contratación pública es fundamental para la estabilidad económica española.

En segundo lugar, se infiere que Béjar (2019) determina que en México la contratación administrativa se encuentra sometida a una regulación normativa que delimita su interacción, mientras que en Canadá encuentra que es todo lo contrario, pues básicamente no se visualiza casi ninguna diferencia entre un contrato administrativo o un contrato privado. Por su parte, Alves y Romao (2021) concluyeron que la contratación pública en los últimos años ha ido incrementado su nivel de transparencia, esto se debe en gran medida a la mejora que ha sido incluida en el Código de Contratos Públicos, la cual exige que se debe publicar las contrataciones en el portal. Sin embargo, aún existen muchos puntos que mejorar como por ejemplo el uso excesivo de contrataciones directas. Por otro lado, Kirn et al. (2019) han hallado que, desde la aplicación de la Ley de contrataciones las violaciones a la transparencia han ido en aumento, siendo los más comunes el establecimiento de criterios discriminatorios por parte de los contratantes en las fases de selección. En otro orden de ideas, Grega et al. (2019) concluyó que la burocracia excesiva y los cambios seguidos en la normativa de contrataciones públicas son considerados como los principales problemas que afectan su eficiencia.

Finalmente, se colige que Carrodegua (2018) ha concluido que el contrato menor puede ser una herramienta útil para la Administración Local si es utilizado de manera correcta, dado lo reducido de sus medios y tamaños. Por lo tanto, este tipo de contrato se erige como un medio para cubrir sus necesidades de contratación. Por otro lado, Romero y Gómez (2020) consideran que el equilibrio y el balance son fundamentales en las políticas aplicadas a la contratación pública, pues de esa manera se procura de mejor manera el respeto a los principios, logrando una contratación efectiva. Por su parte, Díez (2021) ha determinado que los contratos públicos muchas veces no son los más

idóneos para garantizar el funcionamiento óptimo del mercado, pues los contratos *open house* emergen como una mejor solución.

En relación al primer objetivo específico *analizar la importancia de los principios en la contratación pública*, se tuvieron los siguientes resultados:

En primer lugar, se advierte que Lucas (2017) ha concluido que las entidades territoriales en Colombia gozan de cierta autonomía territorial y de la permisividad de los órganos jurisdiccional en el ejercicio de la actuación contractual; sin embargo, esto no enerva la obligatoriedad de respetar los principios y normas que regulan la materia. Por lo tanto, no es viable que realicen procedimientos de selección bajo sus propias modalidades o aplicando sus propios reglamentos. Por su parte, Moreno (2015) ha reconocido que la contratación pública en América latina se rige por principios generales que cumplen una función interpretativa, y por ello, tienen un reconocimiento expreso en la mayor parte de legislaciones. Por otro lado, Razquin (2019) concluye que en la Unión Europea existen principios generales que son de aplicación obligatoria de todos los Estados miembros, pues estos han sido recogidos en diversos Tratados, Directivas y Reglamentos, los cuales los han desarrollado plenamente. Otro punto, es lo señalado por los autores Moreno (2019), Neira (2018), Portero (2020), Villarejo y Calonge (2018) en sus análisis respecto a la Ley española de Contratos del Sector Público, donde han establecido que dicha norma garantiza el respeto de los principios generales de la contratación; sobresaliendo los principios: a la no discriminación e igualdad de trato, el libre acceso a las licitaciones, la transparencia de los procedimientos y la publicidad. Además, tiene como objetivo la utilización eficiente de los fondos públicos, lo que se relaciona directamente con el principio de eficiencia; garantizando un control de gastos que genere estabilidad presupuestaria.

En segundo lugar, se infiere que Duque (2020) ha concluido que los principios generales de la contratación pública, sobre todo el de transparencia y publicidad son herramientas poderosas para la reducción de la corrupción en Colombia, pues estos están presentes durante todo el procedimiento de selección y continúan hasta la etapa contractual; garantizando que todos los documentos de los procedimientos incluido el contrato se han publicados; situación que permite que cualquier interesado pueda revisar cómo se gestionan y ejecutan los recursos del estado. Otro punto, nos da Miranzo (2019) pues establece que la transparencia dentro de la contratación pública debe garantizar la igualdad y la no discriminación, la libre concurrencia y la buena administración, logrando con ello que la Administración tenga una rendición de cuentas eficiente y que la sociedad civil participe en las contrataciones. Por su parte, Vásquez (2018) concluye los principios generales fueron fortalecidos en el Estatuto General de Contratación, por lo que son considerados indefectiblemente en las formulaciones y ejecuciones de políticas públicas; no obstante, considera que debe incorporarse el principio de planeación para mejorar la función administrativa. Por otro lado, los resultados de Borowiec (2017) dejan en claro la importancia del principio de competencia en las contrataciones públicas; por ello, establece la necesidad de implementar cambios en la eficiencia de las autoridades administrativas y fortalecer este principio, para que de esa manera mejoren los resultados de participación en las licitaciones. En otro orden de ideas, Cynthia (2017) concluye que el análisis de aspectos de la contratación pública, nos permite establecer principios específicos que coadyuven a la buena administración.

Finalmente, se colige que Moreno (2017) ha concluido que a través de las resoluciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y la nueva regulación aplicada en Europa, se ha generado un cambio de paradigma en la contratación pública, pues ahora esta debe garantizar el respeto de la buena administración y de sus principios, fundamentalmente el de la transparencia, integridad, eficiencia y eficacia. Por su parte, Terrón (2019) ha determinado que se utiliza fondos públicos para la celebración de contratos administrativos, por lo que previamente se debe establecer cuál es la necesidad que se va a satisfacer con dicho contrato, respetando el principio de la libertad de competencia y de la selección de la oferta más ventajosa. Por otro lado, Gimeno (2016) concluye que la contratación pública presenta deficiencias a nivel práctico y normativo; por lo tanto, urge una reforma que realce el valor del principio de eficiencia. En otro orden de ideas, Bertazzo (2016)

y Moreno (2018) han resaltado el papel fundamental de los principios de imparcialidad, objetividad, igualdad de trato, transparencia y no discriminación, pues de acuerdo al Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha determinado que estos principios son de aplicación obligatoria no solo para los contratos que recaen en el ámbito de las directivas, sino que además se aplican a todos los contratos celebrados por los entes sujetos a dicha directiva.

En relación al segundo objetivo específico *identificar los principios generales de la contratación pública*, se tuvieron los siguientes resultados:

En primer lugar, se advierte que Rúa et al. (2018) concluye que los tratadistas concuerdan que el principio de planeación es fundamental para la contratación pública. En ese mismo sentido, D'oleo (2020) observa que este principio constituye un mecanismo necesario para sortear las improvisaciones de la administración; por lo tanto, se erige como el llamado a mejorar la contratación pública, tal es así que parte de la jurisprudencia está empezando a considerar que deben ser declarados nulos todos aquellos contratos que no hayan tenido una planificación previa. Por otro lado, Mesa y Muñoz (2019) han concluido que el principio de planeación se debe constituir en base a valores axiológicos, como son la idoneidad y la transparencia; dado que, sus consecuencias repercuten en la forma de administrar los recursos públicos del estado, y por lo tanto en el cumplimiento de los fines propuestos. En ese orden de ideas, Restrepo y Betancur (2020) postulan que el principio de planeación es la columna fundamental en la que se sostiene las contrataciones públicas, pues se encuentra presente durante todo el procedimiento y sus efectos se despliegan en el iter contractual.

En segundo lugar, se infiere que Valencia (2016) ha concluido que el principio de transparencia se materializa a través de la debida publicidad de la fase de procedimiento y responde a la necesidad de evitar presiones dentro de las contrataciones estatales, que pueden afectar la satisfacción del interés general. Para Sena (2019) el principio de transparencia es la columna vertebral de toda contratación estatal. Por otro lado, González (2019) concluye que el principio de transparencia tiene dos caras o dos partes, una interna que se refiere al control sobre la actuación de las entidades públicas y algunas privadas, las que deben actuar de manera clara y visible; y otra externa, que se refiere al derecho que tienen los ciudadanos de participar y conocer las actuaciones de dichas entidades. Por su parte, Ascanio (2021) determina que los principios de transparencia, libre concurrencia e igualdad de trato, se encuentran presentes en muchas legislaciones del mundo; por lo que, son considerados principios comunes de la contratación estatal. En el mismo sentido, Navarro (2017) ha concluido que los principios de publicidad, transparencia, competencia, igualdad y debido proceso, son los que resaltan en la mayoría de normativas de contratación pública.

Finalmente, se colige que Román (2019) ha concluido que el principio de eficiencia aplicable a las contrataciones estatales, ha ido evolucionando pasando de una postura más económica a un criterio de sostenibilidad social, pues de aplicar este nuevo paradigma se lograría el uso de los fondos públicos de manera más eficiente. Por su parte, Garrido (2020) ha determinado que otro principio necesario en la contratación pública es el de la buena administración, pues a través de este los ciudadanos observan mayor transparencia y control de la actividad estatal, permitiendo una vigilancia proactiva de la rendición de cuentas. En otro orden de ideas, Galvis (2018) ha concluido que el principio de libre competencia, ha logrado un gran avance gracias al principio de libre concurrencia, pues a través de este se ha prohibido cualquier tipo de discriminación, consiguiendo la libre partición y acceso a los procedimientos de selección.

## DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general *analizar las particularidades de la contratación pública*, se generó la siguiente discusión:

Los autores Hermany y Sauzem (2018), Rodríguez (2016), Da Rosa et al. (2015), Moreno (2020), Romero y Gómez (2020) concuerdan en que la contratación pública es una herramienta fundamental para la implementación de políticas públicas enfocadas en mejorar las condiciones de

vida de los ciudadanos; además, permite lograr la gobernanza estratégica, por consiguiente, garantiza la eficiencia del uso de los recursos públicos y mejora la estabilidad económica del estado. Sobre el particular, Lucas (2017) indica que la contratación pública es una de las herramientas más importantes que tiene el Estado para cumplir con su finalidad. No obstante, no debe ser considerada únicamente como un medio para adquirir bienes y/o servicios para ciertos grupos, sino más bien como una política pública clave para el desarrollo y mejora de las sociedades (Miranzo, 2020). En ese sentido, la Unión Europea ha manifestado que la contratación estatal es un medio imprescindible para conseguir los objetivos comunitarios (Román, 2019). Por ello, en los últimos tiempos, se ha convertido en una actividad de índole económica que tiene como objetivo la satisfacción de las obligaciones de la Administración; por lo que, para cumplir con dicho fin suscriben contratos con sus administrados. Por ello, sin importar a qué sistema jurídico pertenezcan se tiene el mismo objetivo, utilizar de forma correcta los recursos de la administración pública (Béjar, 2019).

Sin embargo, hay autores como Halonen (2021) que, si bien concuerda con la importancia de la contratación pública, agrega que esta debe estar enfocada primordialmente en políticas que consideren la protección al medio ambiente y la sostenibilidad para la sociedad futura. Asimismo, se debe tener en cuenta lo manifestado por Grega et al. (2019) que indican que la contratación pública no es eficiente, debido a su excesiva burocracia y cambios continuos en su normativa. Es por ello que Díez (2021) considera que la contratación pública muchas veces no es la forma más idónea para garantizar el mejor funcionamiento, pues existen contratos como los *open house* que en Alemania emergen como una mejor solución. En un sentido semejante, Béjar (2019) determina que hay casos como el de Canadá, donde se ha establecido que los contratos administrativos sean muy parecidos a los contratos privados, obteniendo con ello un buen resultado.

Por otro lado, Alves y Romao (2021) concuerdan en que en los últimos años la transparencia de las contrataciones públicas ha mejorado notablemente, sobre todo con la nueva exigencia de publicar en los portales todas las actuaciones del procedimiento. No obstante, Kirn et al. (2019) se contraponen a esta idea, pues de acuerdo con sus hallazgos las violaciones a la transparencia han aumentado notablemente, siendo la más habitual la discriminación en la selección de postores.

Respecto al primer objetivo específico *analizar la importancia de los principios en la contratación pública*, se generó la siguiente discusión:

Los autores Lucas (2017) y Terrón (2019) concuerdan en que las actuaciones administrativas realizadas en el marco de las contrataciones públicas deben respetar los principios generales; dado que, estos cumplen una función interpretativa y a través de ellos se puede satisfacer de mejor manera los fines públicos propuestos. En ese orden de ideas, Neira (2018), Portero (2020), Bertazzo (2016), Villarejo y Calonge (2018) agregan que estos principios son de aplicación obligatoria en los contratos administrativos celebrados por alguno de los estados miembros de la Unión Europea, pues ello se encuentra plenamente establecido en los Tratados y Directivas. En ese mismo sentido, Razquin (2019) indica que la Unión Europea ha establecido a través de Tratados una serie de principios generales que son de aplicación obligatoria en las políticas de todos sus miembros; por consiguiente, también deben aplicarse a las contrataciones públicas. De la misma manera, Moreno (2018) considera que los principios generales han sido imprescindibles para la consolidación del derecho público comunitario. Por ello, Carrodegua (2018) indica que los principios comunitarios de la contratación estatal, deben aplicarse directamente ante cualquier contrato siempre que exista un interés transfronterizo, pues con ello se busca que no haya contrataciones exentas de su umbral.

Por lo tanto, el cumplimiento de estos principios es una forma de respetar el interés público y lograr la meta de tener contrataciones más favorables (Pardo, 2013, citado en Portero, 2020). Tal es la importancia de los principios que inclusive en las excepcionales contrataciones directas se deben respetar (Rincón, 2019). No obstante, los Estados tienen cierto grado de discrecionalidad al momento de establecer la forma de garantizarlos en su normativa (Schumm y klum, 2020, citado en Díez, 2021).

Al respecto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha establecido que los principios generales son la base de las contrataciones de todo Estado y resalta su transversalidad, dado que estos los podemos encontrar desde los actos preparatorios hasta la ejecución contractual (Moreno, 2019). Al respecto, Garrido (2022) nos menciona que estos principios deben ser aplicados de forma homogénea en todos los Estados de la Unión, esto con el objetivo de tener una interpretación uniforme.

Por su parte, en la actualidad muchos de los países de América Latina han contemplado dentro de su marco normativo a los principios generales, ello en gran medida se debe a la importancia interpretativa de estos, pues al existir una gran cantidad de normas que regulan las contrataciones públicas, los principios generales se erigen como el componente unificador (Moreno, 2015). En ese sentido, el marco normativo de las contrataciones públicas está sostenido por principios generales, los cuales son fundamentales para garantizar que las contrataciones se enmarquen en un Estado de derecho; y, por lo tanto, se respete la legalidad (Rodríguez, 2016). En esa misma línea, Duque (2020), Borowiec (2017) y Miranzo (2019) concuerdan con esta postura, pero resaltan la importancia del principio de transparencia y de competencia, argumentado que son una poderosa herramienta para la reducción de la corrupción y para garantizar el ejercicio del resto de principios.

Por su parte, Vásquez (2018) coincide en la relevancia que tienen los principios generales, pero cuestiona el hecho de que en la mayoría de legislaciones no incluyan el principio de planeación. Por otro lado, Gimeno (2016) sin desconocer lo manifestado por el resto de autores, considera que la contratación pública y sus principios presentan deficiencias prácticas y normativas; por lo que, considera que urge una reforma que se funde en el valor del principio de eficiencia. En este último sentido, Cynthia (2017) considera que a través del análisis de los distintos aspectos e instituciones de la contratación pública pueden establecerse principios específicos que coadyuven a una buena administración.

Respecto al segundo objetivo específico *identificar los principios generales de la contratación pública*, se generó la siguiente discusión:

Dentro de los principales principios de la contratación pública encontramos, el principio de integridad que ha sido ampliamente desarrollado en la exposición de motivos de la Ley española de Contratos de Sector Público (Sena, 2019). Es por ello, que este principio es uno de los pilares de la contratación pública contemplada en la Ley española N° 9/2017 (Iglesias, 2020); su importancia radica en su ámbito de aplicación, pues se encuentra presente en todas las etapas del proceso contractual (Romero, 2021). Por otro lado, el principio de transparencia ha sido trascendental en el Sistema Español, pues a través de él se ha vuelto factible el uso eficiente y eficaz del gasto público y la inversión, reduciendo la corrupción y garantizando la libre participación (Moreno, 2020). En ese sentido, se lo conceptualiza como una abstracción que coadyuva a la libre participación de los sujetos, propicia la correcta gobernanza y direcciona a conseguir un mercado único (González, 2019). Este principio garantiza una adecuada publicidad, pues establece reglas claras y objetivas, que permiten que las personas puedan elegir con el debido tiempo si desean presentarse en los procedimientos (Pereira, 2013, citado en Alves y Romao, 2021). El cual se ve complementado con el principio de publicidad, ampliamente desarrollado por la Corte Constitucional de Colombia, el cual garantiza el desarrollo adecuado de los fines del Estado; en virtud, a que permitir transmitir las comunicaciones de forma masiva, y con ello lograr un determinado comportamiento (Duque, 2020). De acuerdo a Cerrillo (1998, citado en Miranzo, 2019) los principios de publicidad y transparencia permiten que las personas conozcan todas las actividades que realiza el Estado. Asimismo, los principios de igualdad de trato y transparencia, garantizan que se haga público los criterios de evaluación de una determinada adjudicación, pues las autoridades administrativas están obligadas de realizarlo (Bertazzo, 2016).

Por su parte, los autores Rúa et al. (2018), D'oleo (2020), Restrepo y Betancur (2020) concuerdan en que el principio de planeación se constituye en base a valores axiológicos, como la idoneidad la transparencia; siendo este un mecanismo fundamental para sortear las improvisaciones de la administración, dado que repercute en la forma de administrar los recursos del estado.

Asimismo, Mesa y Muñoz (2019) consideran que es el núcleo para que el procedimiento de contratación se lleve a cabo de forma eficiente, desde su etapa de inicio hasta la ejecución contractual. Sin embargo, muchas legislaciones no lo consideran como principio; a pesar de que garantiza el costo, los plazos de ejecución y la selección de los bienes o servicios que se contratará (Sandoval, 2015, citado en Vásquez, 2018). Al respecto, la Corte Constitucional de Colombia, ha indicado que este principio asegura que las entidades del estado realicen estudios técnicos previos con veracidad y conformidad, a fin de que se establezca con claridad el objeto del contrato, así como las obligaciones que de él emanen (Restrepo & Betancur, 2020). Por consiguiente, se erige como la columna en la que se sostiene las contrataciones públicas.

La idea anterior difiere a la adoptada por Valencia (2016), Sena (2019) y González (2019) quienes han considerado que es el principio de transparencia el que debe ser considerado como la columna vertebral de toda contratación pública, pues a través de este se garantiza la actuación administrativa clara y visible; así como el derecho de los ciudadanos de participar y conocer estas actuaciones. Así como, con lo mencionado por Ascanio (2021), y Navarro (2017) quienes además de mencionar la relevancia del principio de publicidad, agregan los principios de publicidad, libre concurrencia e igualdad de trato, estableciendo que estos se encuentran presente en la mayoría de legislaciones. Pues conforme a lo mencionado por Gallastegi y Arnáez (2022) el principio de libre competencia, es sumamente relevante, puesto que se encuentra presente en el resto de principios y, por su parte, el principio de libertad de concurrencia, el cual garantiza la libre participación de postores en los procedimientos de selección, sin que existan barreras injustificadas que limiten dicha acción (Galvis, 2018).

Otra postura es la adoptada por Garrido (2020) que ha determinado que el principio de la buena administración es uno de los principios más relevantes; dado que, los ciudadanos observan mayor control y transparencia en la actividad estatal, al grado de permitir una vigilancia activa en la rendición de cuentas. En ese sentido, la idea anterior se puede mejorar y complementar con el principio de eficiencia, que de acuerdo a Román (2019) ha evolucionado dejando atrás la idea económica de este principio y tomando un criterio de sostenibilidad social, lo que permitirá un uso óptimo de los fondos públicos. Pues, este principio establece la eficacia y la eficiencia del gasto público, analizándolos desde un enfoque de rentabilidad y permitiendo la fiscalización de la gestión administrativa; dado que, se encuentra condicionada por este principio (Gimeno, 2016, p. 138). Finalmente, podemos encontrar el principio de sostenibilidad, dada su importancia ha sido reconocido por la Comisión Europea en la Directiva 2014/24/UE, donde se precisa que las autoridades deben y pueden coadyuvar a proteger el medio ambiente, así como a garantizar la promoción del desarrollo sostenible, sin perjuicio de obtener la mejor relación de calidad y precio en los contratos celebrados (Halonen, 2021).

**Cuadro 1. Matriz de Resultados de los Estudios Examinados**

Nº	AUTORES	AÑO	OBJETIVO	RESULTADOS
1	Rúa et al.	2018	Indagar acerca del principio de planeación en el contrato estatal de obra pública	Los tratadistas del derecho concuerdan en la importancia que tiene el principio de planeación en la contratación estatal.
2	Hermany, R & Sauzem, B.	2018	Verificar las contribuciones de la nueva Ley de contratación pública española puede aportar a los contratos públicos locales en Brasil	La ley española establece instrumentos para la formulación de políticas públicas, buscando el uso de contratos públicos como herramienta para la implementación de políticas públicas, especialmente a nivel local.
3	Grega et al.	2019	Determinar los principales factores que causan ineficiencias en el sistema de contratación pública de Eslovaquia y, en la medida de lo posible, proporcionar algunas evaluaciones cuantitativas o cualitativas de su importancia	Nuestra encuesta mostró que, en 2017, el 68 % de los contratistas y el 59 % de los proveedores identificaron la burocracia excesiva como uno de los tres principales problemas de eficiencia del sistema de contratación eslovaco. El 56 % de los contratistas también culpó a los frecuentes cambios en la legislación.
4	Da Rosa et al.	2015	Analizar la evolución de la Contratación Pública gobernanza en el estado portugués	La contratación pública es un pilar fundamental de la gobernanza estratégica y la prestación de servicios para los gobiernos. Debido al gran volumen de gasto que representa, la contratación pública bien gobernada puede y debe desempeñar un papel importante en el fomento de la eficiencia del sector público y el establecimiento de la confianza de los ciudadanos.
5	Valencia, D.	2016	Analizar la importancia de garantizar la transparencia en la gestión pública en los países de la región.	La transparencia como principio constitucional aplicable a las contrataciones públicas responde a la necesidad de evitar presiones políticas, económicas o familiares indebidos que atenten contra el interés general. La transparencia en la etapa de formación del contrato se manifiesta a través de la publicidad efectiva del proceso contractual, que tiene por objeto garantizar la libre competencia de los administradores en el proceso de selección de la propuesta más ventajosa para la administración
6	Lucas Ortégón, C.	2017	Establecer en qué medida, la actividad contractual permite la discrecionalidad frente a la aplicación de sus normas y principios	Se concluirá entonces que la actuación contractual de las entidades territoriales está sujeta a las normas y principios que regulan esta materia en Colombia, por lo cual, ni la autonomía territorial, ni la permisividad judicial y ciudadana justifican que un mandatario local contrarie el ordenamiento superior, contratando bajo sus propias modalidades de selección y sus propios reglamentos, situación que hoy en día se sigue presentando cotidianamente y que exige acciones inmediatas, por parte de los órganos de control, de las autoridades judiciales, y las personas que en ejercicio de los medios previstos en la Ley pueden ejercer control sobre las actuaciones de los funcionarios que están al servicio del interés común
7	Román Márquez, A.	2019	Analizar la relación coste-eficacia en la nueva regulación contenida en la LCSP	Se ha reconfigurado el principio de eficiencia del gasto público en este ámbito, modificando su contenido, el cual evoluciona desde la tradicional eficiencia económica a la nueva eficiencia "social", en el convencimiento, por parte de las autoridades comunitarias, de que el uso de criterios de sostenibilidad social en la contratación pública contribuye a una mayor eficiencia en la utilización de los fondos públicos, pues los mayores costes asociados a la contratación socialmente responsable serán compensados por los ahorros generados en políticas sociales.
8	Béjar, Luis.	2019	Encontrar las similitudes y las diferencias en lo que en un principio sería una institución de comportamientos completamente distintos y que, sin embargo, persiguen los mismos objetivos y procuran evitar prácticas similares	Los contratos administrativos en México, en principio, se hallan fuertemente regulados por la legislación y por el sometimiento de la Administración a la ley; en Canadá, prima la autonomía de la voluntad para contratar, prácticamente no haciendo ningún tipo de distinción entre el contrato privado y el contrato administrativo.
9	Miranzo, J.	2020	Analizar desde una perspectiva crítica el Acuerdo de Contratación Pública (ACP)	Su funcionamiento, claramente ligado a la identidad de grupo, pone en peligro la primacía y aplicabilidad del principio de no discriminación en el que se basa el derecho global de contratación pública. Al mismo tiempo, los mecanismos actuales de revisión del GPA no garantizan el cumplimiento administrativo, a nivel contractual, de las normas de no discriminación.
10	Ascanio Pacheco, M.	2021	Examinar la importancia de los principios generales de la contratación pública incorporados en el Acuerdo de Libre	Los principios de igualdad de los oferentes, transparencia y libre concurrencia han traspasado fronteras, siendo acogidos por muchas legislaciones y convirtiéndose en principios comunes en la mayoría de los ordenamientos jurídicos del mundo, por lo que su crecimiento en el derecho



			Comercio entre la República de Chile y la República de Colombia	administrativo universal ha hecho que se pueda considerar que, lo que hace global a la contratación pública son sus principios generales, ya que se ha evidenciado en el transcurso de este estudio, que estos principios coinciden con los principios establecidos por las disposiciones de los ordenamientos jurídicos de Chile y Colombia, así como con las disposiciones de carácter internacional aquí analizadas, demostrándose que a nivel internacional los principios de igualdad de los oferentes, libre concurrencia, transparencia y trato nacional y no discriminación, basados estos en una efectiva aplicación de la publicidad, el debido proceso, la imparcialidad, la buena fe, la economía y la responsabilidad como principios generales del derecho, se han comprendido en contexto al cimiento de los reglamentos de contratación pública y que son estos los que han ido creando la normatividad existente en esta materia.
11	Navarro Medal, K.	2017	Reflexionar acerca de los principios generales del Derecho de la Contratación en la ley de Contrataciones del sector público de Nicaragua, Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Centroamericano de Integración económica	Entre los principios generales de la contratación en las normativas analizadas, sobresalen por encima de todos los relacionados con los principios de transparencia, publicidad, igualdad, competencia y debido proceso.
12	Romero, C. y Gómez, L.	2020	Análisis del principio de balance	Una contratación equilibrada y balanceada entre todas las políticas primarias y secundarias conduce a mejores probabilidades de transparencia, integridad y eficiencia durante las etapas del ciclo de contratación pública donde juega un papel fundamental el principio estudiado a partir de su relación con otros principios de igual importancia para lograr una contratación pública efectiva.
13	D'oleo, O.	2020	Analizar el marco legal Europeo, entronizando en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que notoriamente ha influido en las Directivas Europeas 2014/23/UE y 2014/24/UE y el derecho español de la contratación pública regulado por la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público y el derecho dominicano al amparo de la ley 340/06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones y el reglamento de aplicación de la ley contenido en Decreto No. 543-12, y la jurisprudencia incipiente que comienza a consolidarse en el derecho dominicano	se observa una tendencia a erigir la planeación como moneda de nuevo cuño en la contratación pública y como panacea al combate de todos los males que presenta la misma, si bien es cierto, la planeación o planificación constituyen un arma poderosa para evitar la improvisación, no menos cierto es el hecho de que se vislumbra una tendencia jurisprudencial inflexible, que plantea como prisma la declaración de nulidad de los contratos que no estén fundamentados en una planificación previa, lo cual, para países subdesarrollados como el nuestro, declaraciones generalizadas de nulidad de contratos, supondrían un caos, parálisis en múltiples proyectos constructivos, reclamos en responsabilidad y una afectación grave a la actividad económica que pende en gran medida del sector construcción y las obras públicas.
14	Carrodegua Méndez, R.	2018	Efectuar un estudio detallado de la figura del contrato menor y de su actual regulación normativa, analizando, desde un punto de vista práctico, las consecuencias que puede tener la nueva regulación en el ámbito de la Administración Pública	En el ámbito de la Administración Local, una buena utilización del contrato menor puede convertirse en una herramienta útil para este tipo de organizaciones administrativas, atendiendo a su tamaño y a sus medios, y sobre todo, a sus necesidades de contratación.
15	Moreno Molina, J.	2015	Reflexionar acerca de la importancia de los principios generales de la contratación pública en la aplicación e interpretación del Derecho en la materia	Una importante característica común a las legislaciones nacionales sobre compras públicas en América latina es su reconocimiento expreso de los principios generales que rigen en la materia y que desarrollan cada vez más una decisiva función interpretativa. Ante la enorme cantidad de normas legales y reglamentarias que en la actualidad regulan los contratos públicos, los principios generales de la contratación pública se presentan como un necesario elemento unificador.
16	Rodríguez Arana, J.	2016	Analizar los principios del derecho global en la contratación pública	En materia de contratación pública se trata de facilitar a los ciudadanos servicios, suministros y obras públicas que repercutan positivamente en las condiciones de vida de los habitantes. Para ello, los tradicionales poderes de la Administración en los países de contrato administrativo han de entenderse de otra manera, como poderes que pueden operarse cuando lo exija el interés general concreta y puntualmente argumentado.
17	Razquin Lizarraga, M.	2019	Analizar la aplicación práctica los principios de la contratación pública de la Unión Europea y de España, centrándome en el examen de tres de ellos: igualdad y no discriminación, confidencialidad e integridad	Los Tratados recogen principios generales que son aplicables a todos los ámbitos de actuación de la Unión Europea y que vinculan a los Estados miembros en todas sus políticas, por tanto, también en la contratación pública. Por otra parte, los Reglamentos y Directivas desarrollan dichos principios respecto del ámbito material que regulan.
18	Moreno Molina, J.	2018	Analizar la importancia de los principios generales del derecho en el desarrollo del derecho administrativo europeo, y la especial relevancia que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea tiene sobre los principios generales de la	el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha venido destacando de forma reiterada, en los últimos años, que la obligación de respeto de los principios de objetividad, imparcialidad y no discriminación en la adjudicación de los contratos públicos, que son la esencia de la regulación normativa de estos, se extiende no sólo a los limitados contratos que caen dentro del ámbito de aplicación de las directivas comunitarias sobre contratación pública, sino también a todos los contratos que celebren los órganos de contratación sujetos a las directivas, ya que así lo exigen

			contratación pública	distintos preceptos de los tratados de derecho originario, tal y como han sido interpretados por el propio Tribunal.
19	Portero Hernández, P.	2020	Conocer en detalle las dificultades que conlleva la materialización en la práctica de las modificaciones de contratos públicos, conforme a las previsiones que establece la ley y la enorme casuística que configura la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.	La publicidad de las modificaciones de contrato se ha visto fortalecida con la LCSP 2017, en aras de una mayor garantía del principio de transparencia, y supone un instrumento de gran relevancia como paso previo al control de legalidad y al ejercicio de los derechos e intereses legítimos de cualquier persona física o jurídica que, directa o indirectamente, se pueda ver afectada por la modificación de un contrato público.
20	Díez Sastre, S.	2021	Expones el contexto de surgimiento de los contratos «open-house» en el Derecho alemán y su tratamiento en el Derecho europeo.	Los contratos «open-house» ponen de manifiesto que los contratos públicos no siempre son necesariamente la forma óptima de garantizar el buen funcionamiento del mercado.
21	Rincón, A.	2019	Estudiar la posibilidad que tienen los sujetos de derecho público de ser contratistas de la administración tanto en un contrato estatal, como en un contrato de la commande publique (I), enseguida, conviene visualizar las consecuencias en materia de publicidad y de competencia a partir de la identificación de un candidato al contrato con naturaleza de derecho público	Una de las causales que permiten la contratación directa entre ciertos sujetos de derecho público es la causal de contratos de quasi-regie o in house, los cuales presentan una serie de requisitos que buscan no afectar el mercado y conciliar los principios de libertad de organización de personas públicas y de libre competencia.
22	Moreno Molina, J.	2019	Analizar los principios generales de la LCSP 2017	La LCSP 2017 dedica el primero de sus preceptos a los principios generales de la contratación pública y así establece en su apartado 1 que la norma tiene por objeto regular la contratación del sector público, a fin de garantizar que la misma se ajusta a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos, y no discriminación e igualdad de trato entre los licitadores. Otros principios que reconoce el precepto son los de eficiencia, libre competencia, selección de la oferta económicamente más ventajosa y el de integridad.
23	Garrido Mayol, V.	2020	Analizar el principio de buena administración y la gobernanza en la contratación pública	Principio de buena administración que, como ya he destacado, es hoy un derecho de los ciudadanos, que reclama mayor objetividad en la toma de decisiones, mayor intensidad en la defensa de los derechos de los ciudadanos, más transparencia, más control y, sobre todo una más proactiva rendición de cuentas.
24	Villarejo, H. y Calonge, A.	2018	Analizar las principales novedades de la nueva Ley 9/2017	La nueva ley regula los contratos del sector público con el objetivo de asegurar una eficiente utilización de los fondos públicos en conexión con el objetivo de estabilidad presupuestaria y control del gasto, de acuerdo con los principios de integridad, libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia, y no discriminación e igualdad de trato entre los licitadores. También pretende salvaguardar la libre competencia y la selección de la oferta económicamente más ventajosa.
25	Moreno Molina, J.	2017	Analizar las disposiciones sobre gobernanza que introduce como novedad frente a la regulación anterior la Directiva 2014/24/UE sobre contratación pública y su incorporación en la nueva ley española de contratos del sector público.	Del conjunto de la nueva regulación europea, así como de la importante jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), sí se desprende en cambio la necesidad de un nuevo paradigma en la contratación pública que garantice el derecho a una buena administración y los principios de eficacia, eficiencia, transparencia e integridad.
26	Terrón, D.	2019	Analizar el texto legal desde la perspectiva del nudge	Luego razones de eficacia y eficiencia económica en el uso de fondos públicos, se traducen en la necesidad de que la Administración Pública o el ente contratante definan previamente las necesidades públicas a satisfacer con el contrato, la salvaguarda de la libre competencia y la selección de la oferta económicamente más ventajosa.
27	Neira Gaitán, H.	2018	Análisis jurídico-comparativo de las nuevas normas: Ley 1882 de 2018 (Colombia) y LCSP de 2017 (España) profundizando en el estudio de los principios generales de la contratación pública	La primera parte o eje de la nueva Ley 1882 de 2018, incorpora importantes novedades en materia de contratación estatal, acordes con los principios de transparencia, selección objetiva, igualdad, libertad de concurrencia y responsabilidad.
28	Sena, S.	2019	Analizar, comparar y determinar la existencia de diferentes o similitudes en la consagración de los principios de transparencia e integridad en la contratación pública, tanto en el ordenamiento español como en el uruguayo	En la legislación española como se ha señalado por algunos autores el principio de transparencia “vertebra” toda la contratación pública. Estando así mandado en múltiples sentencias, tanto en los Tribunales de Justicia Europeos como en los españoles. En el derecho uruguayo si bien el principio de transparencia ha tenido reciente consagración como principio de la contratación pública, el mismo ya contaba con consagración constitucional, además de estar recogido en diferentes normas del derecho vernáculo.

29	Iglesias, P.	2020	Presentar desde un punto de vista técnico-jurídico, el trabajo elaborado por la Comisión Técnica de Prevención de la Corrupción	Las OCEX están llamadas a desempeñar un papel protagónico apoyando a las instituciones públicas en la consolidación de sus sistemas de integridad, promoviendo y fomentando las buenas prácticas, contribuyendo a la mejora de la calidad de la contratación pública bajo el principio de mejora continua, que requiere una actuación coordinada y transversal y una composición multidisciplinaria de los equipos de auditoría en los que los profesionales de la auditoría y los abogados aporten una solución óptima a estos efectos tanto en la auditoría como en la prevención de la corrupción.
30	Romero, C.	2021	Reflejar los resultados de investigación jurídica relativos a la rendición de cuentas en materia de contratación pública colombiana desde su marco constitucional, legal y jurisprudencial, haciendo énfasis en los principios de la función pública y de la contratación	La rendición de cuentas supone un contenido sustancial más que formal con base en los principios de integridad, publicidad, transparencia y responsabilidad.
31	Moreno, B.	2020	Analizar una cuestión de máxima actualidad en el Ordenamiento jurídico español, a saber: la publicidad de la información generada en los procesos de contratación pública	En términos macroeconómicos la contratación del sector público resulta crucial para la buena marcha de la economía de España. La transparencia se convierte en el mejor aliado de la contratación pública para conseguir una economía de mercado libre, en la que los diferentes operadores puedan concurrir a las licitaciones.
32	González, I.	2019	Delimitar y concretar el significado del término transparencia aplicado a la contratación pública	La transparencia pública es una exigencia que el TFUE anuda a la buena gobernanza y a la participación ciudadana, en un reconocimiento abstracto y general respecto a toda la actuación pública. Podemos decir que la transparencia tiene dos caras, una interna, que afecta a la actuación de las Administraciones públicas y otras entidades públicas y privadas (que ha de ser transparente, visible), y otra, externa, que se predica de la relación con la ciudadanía, y que se manifiesta en el derecho a conocer la actuación pública y a participar en los asuntos públicos.
33	Alves, C.y Romao, L.	2021	Analizar la contratación pública, en la última década, en lo que respecta a la transparencia de los procedimientos de contratación pública y la promoción de la competencia entre los operadores económicos en la búsqueda del interés público	La investigación permitió comprobar que la transparencia de los procesos de contratación ha ido en aumento, aunque existen puntos de mejora, y que la apertura a la competencia, por parte de los órganos de contratación, ha tenido una evolución favorable, pero todavía puede lograr mejores resultados, ya que se recurre excesivamente a los ajustes directos. Mayor competencia y mayor transparencia en el uso del dinero público son beneficios de la implementación del Código de Contratos Públicos, impulsado por la obligación de publicar los contratos públicos en el portal BASE y por la contratación pública electrónica.
34	Duque, J.	2020	Hacer un acercamiento al fenómeno de la corrupción y cómo este se relaciona con la contratación estatal en Colombia	Las causas y escenarios de corrupción en Colombia se presentan diferentes a las de otros países de la región, y, adicionalmente, han permanecido en el tiempo haciendo somera la aplicación eficiente de la normativa. En esa medida, la transparencia y la publicidad de la información que comprenden los procesos y procedimientos relativos a la actividad contractual del Estado se consolidan como herramientas fundamentales e imprescindibles en la lucha contra la corrupción, pues la publicación de los documentos del proceso y del contrato mismo permite a los interesados analizar la forma como las entidades gestionan y ejecutan los recursos públicos.
35	Miranzo, J.	2019	Analizar las diferentes vertientes que tiene actualmente el principio de transparencia en el derecho de la contratación pública global	Una contratación pública transparente debería cumplir con todas las precisiones expuestas a lo largo de este trabajo: perseguir la igualdad y no discriminación y la libre competencia, pero también la integridad y la buena administración a través de información a la ciudadanía y una eficiente rendición de cuentas, así como un elemento participativo para con la sociedad civil.
36	Bertazzo, S.	2016	Investigar la posibilidad de insertar criterios ecológicos en las distintas etapas de los procedimientos de contratación pública	El principio de imparcialidad de la actuación administrativa, en relación con el principio de igualdad de trato y de transparencia, que, como ha declarado reiteradamente el Tribunal, son el fundamento de las directivas sobre los procedimientos de adjudicación de contratos públicos, implica que los licitadores deben hallarse en las mismas condiciones, no sólo momento de preparar y presentar sus ofertas, sino también cuando son evaluados por la autoridad contratante.
37	Gimeno, J.	2016	Analizar la situación de la contratación pública desde la perspectiva del principio de eficiencia	Las disfunciones del sistema regulatorio y práctico de la contratación pública obliga a una profunda reforma normativa que descansa sobre el principio de eficiencia. Un principio que, si bien etimológicamente parece coincidir con el de eficacia, presenta notas propias.
38	Mesa, M. y Muñoz, A.	2019	Analizar las principales actuaciones por las cuales se vulnera el principio de planeación en los contratos de obra pública	El principio de planeación debe desarrollarse bajo valores axiológicos, como la responsabilidad, transparencia e idoneidad, como consecuencia de la importancia que tiene para el Estado administrar de una manera adecuada los recursos del erario público y el cumplimiento de los fines estatales.
39	Vásquez, Jorge	2018	Trabajar el problema público como componente inicial del enfoque de ciclo, que en este caso se emplea para exponer deficiencias en la planeación de la contratación estatal y definir	El Estatuto General de Contratación de 1993 fortaleció con principios generales, referente normativo que impregna la formulación, diseño y ejecución de políticas públicas entre las que se debe incorporar la planeación de la contratación estatal a través de la cual se cumple la función administrativa de la entidad territorial.

			cuáles de ellas son problemas públicos para una política pública	
40	Restrepo, J. y Betancur, G.	2020	Mostrar de qué manera el paradigma constitucional y principialista de nuestro ordenamiento jurídico condiciona de manera fehaciente todo el andamiaje de la contratación pública	El principio de planeación se convierte en un postulado fundante e integrador que irradia absolutamente y despliega sus efectos en todo el iter contractual, que actúa de manera envolvente en interdependencia con todos los demás principios, y que es sin duda, el eje fundamental sobre el cual se desarrolla el proceso de ejecución de obras, y la adquisición de bienes y servicios por parte de las entidades estatales.
41	Gallastegui, I. y Arnáez, V.	2022	Plantear algunas vías de compaginación, en las que, si bien la integridad y la eficiencia tienen un peso capital, debe hacerse hincapié en la necesidad de una voluntad política real de conseguirlo	La libre competencia constituye el pilar fundamental de la contratación pública y que está presente en el resto de principios que la informan.
42	Galvis, I.	2018	Analizar la aplicación y naturaleza jurídica que ostenta el derecho a la libre competencia económica en el ámbito de los procesos de selección de contratistas desarrollados por las distintas entidades del Estado colombiano	El derecho a la libre competencia económica en el ámbito de la contratación estatal colombiana encuentra un evidente desarrollo a partir de la institución del principio de libre concurrencia de oferentes, según el cual está proscrito cualquier tipo de discriminación para el acceso o participación en procesos de selección de contratistas del Estado, a la vez que posibilita la competencia y oposición entre los interesados en la contratación.
43	Halonen, K.	2021	Examinar la contratación pública verde aplicando una metodología de derecho y economía, con el objetivo de combinar los enfoques de diferentes disciplinas y encontrar formas en las que los objetivos ambientales puedan abordarse de manera efectiva a través de la regulación de la contratación	Para cumplir con los objetivos de protección ambiental establecidos para la contratación pública, es fundamental poder monitorear el impacto de las medidas tanto en el medio ambiente como en la sociedad en general en el futuro. Esta revisión debe prestar atención al impacto de la regulación en los costos de adquisición, la competencia y los cambios en el comportamiento del mercado de consumo privado.
44	Borowiec, A.	2017	Identificar las soluciones más importantes para apoyar el desarrollo de la competencia en la economía a través del sistema de contratación pública, así como examinar los obstáculos y riesgos que conlleva el propio sistema	Los resultados indican las soluciones más importantes que respaldan el desarrollo de la competencia. Incluyen los siguientes: facilitar el acceso a la información sobre pedidos, mejorar la eficiencia de las autoridades estatales en la detección de licitaciones colusorias, reducir la posibilidad de utilizar el potencial de terceros y aumentar la disponibilidad de datos sobre los resultados de las licitaciones.
45	Cynthia, R.	2017	Ensayar una serie de principios que pueden ser elaborados como propios y específicos de la buena administración en la contratación pública, que complementan los formulados como inherentes a la "buena administración" en general, así como los señalados como propios de la contratación pública global	El análisis de institutos y/o aspectos que son relevantes en la contratación pública, nos permiten delinear -para los contratos administrativos- principios específicos que complementan los que hacen a la esencia de la buena administración en general, y los que se han señalado como inherentes a la contratación pública global.
46	Kirn et al.	2019	Contribuir a mejorar la legislación y la práctica de la contratación pública	Los principales hallazgos del artículo son que a lo largo de los años de aplicación de la Ley de Contrataciones Públicas en sus versiones ZJN-2 y ZJN-3, aumentó el número de violaciones al principio básico de transparencia, siendo las violaciones más frecuentes las relativas a criterios discriminatorios fijados por la contratantes y su implementación en la fase de selección- y que los órganos municipales locales violaron el principio de transparencia con más frecuencia que los órganos estatales.

Fuente: Elaboración propia (2022)

## CONCLUSIONES

Luego de haber analizado minuciosamente cada una de las posturas presentadas por los distintos autores y confrontarlas entre ellas, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. La contratación pública es una herramienta fundamental y necesaria para las entidades del estado, pues a través de este medio adquieren bienes, servicios y obras, que tienen como objetivo la satisfacción del interés público; y, por lo tanto, mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos. Sin perjuicio de lo mencionado, no hay que perder de vista los otros modelos de contratación mencionados en el presente trabajo, los que podrían dar soluciones más eficientes.
2. Los principios generales aplicados a la contratación pública son de obligatorio cumplimiento en las distintas legislaciones del mundo, esto se debe en gran medida a la función integradora e interpretativa que cumplen. Por ello, es importante conocerlos y difundirlos, pues muchos de ellos coadyuvan a tener procedimientos de selección transparente que permiten reducir la corrupción en la contratación pública.
3. La gran mayoría de legislaciones del mundo han tenido a bien reconocer dentro de sus normativas de contratación pública a los siguientes principios generales: transparencia, libre concurrencia, igualdad de trato, sostenibilidad, competencia, eficacia y eficiencia.

En cuanto a las recomendaciones: En base a lo desarrollado en el presente trabajo, se presenta las siguientes sugerencias:

1. Analizar exhaustivamente el modelo de contrataciones open house utilizado en Alemania y determinar la viabilidad de aplicar un modelo semejante en el Perú.
2. Modificar la ley de contrataciones públicas, a fin de que se agregue el principio de planeación en aquellas legislaciones que no lo incluyen. Pues este garantiza la eficiencia de las contrataciones.
3. Unificar principios generales de la contratación pública a nivel mundial, a fin de que los distintos postores tanto nacionales como internacionales comprendan la importancia que tienen y la obligatoriedad de los mismos.

**Declaración de los autores:** Los autores aprueban la versión final del artículo.

**Conflicto de interés:** Los autores declaran no tener conflicto de interés.

**Financiación:** Con financiación propia.

**Contribución del autor:** Jonathan Harry Ochoipoma Guerrero y Felipa Elvira Muñoz Ccuro: Participación importante en la idea, diseño de la investigación, procesamiento, análisis y discusión de los resultados, redacción del borrador del trabajo y versión final.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves Lopes, C. y S., Romao, A. L. (2021). A contratação pública como instrumento para a transparência e concorrência das compras públicas em Portugal. *New Trends in Qualitative Research*, 9, 267-277. <https://publi.ludomedia.org/index.php/ntqr/article/view/376>
- Ascanio Pacheco, M. (2021). Principios de la contratación pública en el ámbito del Acuerdo Libre Comercio entre Chile y Colombia. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (25), 337-369. <https://www.redalyc.org/journal/5038/503867013011/>
- Béjar Rivera, L. J. (2019). Los contratos administrativos. Una comparación entre México y Canadá (con énfasis en el régimen de Quebec). *Revista Derecho del Estado*, (42), 51-82. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337659164003>
- Bertazzo, S. (2016). La incorporación de criterios ambientales en la contratación pública. La

- experiencia europea. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (46), 255-285.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512016000100008&lang=es](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512016000100008&lang=es)
- Borowiec, A. (2017). The impact of public procurement system on the development of competition in the economy in the light of empirical research. *Oeconomia Copernicana*, (8), 37-50.  
<http://economic-research.pl/Journals/index.php/oc/article/view/16>
- Carrodegua Méndez, R. (2018). Análisis de la nueva regulación del contrato menor en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del Sector Público. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica: Nueva Época*, (10), 56-79.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6562874>
- Cynthia Alianak, R. (2017). El contrato administrativo a futuro. *Revista Eurolatinoamericana de Derecho Administrativo*, 4(1), 41-55.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=655969793003>
- Da Rosa, I., Tribolet, J., y da Silva, M. M. (2015). Portuguese public procurement governance model. *Atas da Conferencia da Associacao Portuguesa de Sistemas de Informacao*, (15), 529-554. <http://revista.apsi.pt/index.php/capsi/article/view/448>
- Díez Sastre, S. (2021). Open-house contracts: buying without tendering. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, (15), 5-23.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576466591001>
- D'oleo Seiffe, O. (2020). Las potestades de la administración en la contratación pública. Un estudio comparado de la perspectiva de la república dominicana y el reino de España, en relación con los modificados contractuales. *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*, (23), 256-311.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8040622>
- Duque Botero, J. D. (2020). The principles of transparency and publicity as a tool in the fight against corruption. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (24), 79-101.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7471554>
- Gallastegui Ormaetxea, I. y Arnáez Arce, V. (2022). El principio de competencia ante las nuevas responsabilidades de la contratación pública: hacia un paradigma íntegro y eficiente. *Anales de derecho*, (39), 1-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378551>
- Galvis Macias, I. H. (2018). Principales prácticas restrictivas a la libre competencia ejecutadas por los oferentes en el marco de procesos de selección de contratistas del Estado. *Via inveniendi et iudicandi*, 13(2), 11-52.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560259735007>
- Garrido Mayol, V. (2020). The principle of good administration and governance in public procurement. *Estudios de Deusto: revista de Derecho Público*, 68(2), 115-140.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692052>
- Gimeno Feliu, J. M. (2016). Reglas básicas para mejorar la eficiencia y la transparencia en la contratación pública. *Presupuesto y gasto público*, (82), 137-158.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5599719>
- González Ríos, I. (2019). Transparency as the backbone of public procurement: the meaning and problematic of normative articulation. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, (12), 6-25.

- <https://www.redalyc.org/journal/5764/576462285001/576462285001.pdf>
- Grega, M., Orviska, M., Nemec, J., & Lawson, C. (2019). Factors Determining the Efficiency of Slovak Public Procurement. *NISPAcee Journal of Public Administration and Policy*, 12(1), 43-68. <https://www.sciendo.com/article/10.2478/nispa-2019-0002>
- Halonen, K. M. (2021). Is public procurement fit for reaching sustainability goals? A law and economics approach to green public procurement. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 28(4), 535-555. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1023263X211016756>
- Hermany, R., y Sauzem Machado, B. D. (2018). Contratação pública local: perspectivas de modificação do ordenamento brasileiro a partir da nova Lei de contratação pública na Espanha. *REGAP: Revista galega de administración pública*, 1(55), 197-216. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6774562>
- Iglesias Rey, P. (2020). A integridade na contratación pública. O papel do Consello de Contas de Galicia na prevención da corrupción e na xestión de riscos na contratación pública. *REGAP: Revistagalega de administración pública*, 1(60), 481-493. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7778285>
- Kirn, M., Umek, L., & Rakar, I. (2019). Transparency in public procurement - The case of Slovenia. *uoñ Danube*, 10(3), 221-239. <https://doi.org/10.2478/danb-2019-0012>
- Lucas Ortigón, C. A. (2017). Actividad contractual de entidades territoriales a la luz de los principios de la contratación estatal. *Advocatus*, (28), 215-239. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6065426>
- Mesa Lozano, M., y Muñoz Vargas, A. (2019). El principio de planeación en el contrato de obra pública. *Iusta*, (51), 185-208. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7021763>
- Miranzo Díaz, J. (2019). The principle of transparency in global public procurement law. *Revista de Derecho Administrativo*, (18), 276-302. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7810868>
- Miranzo Diaz, J. (2020). The tension between global public procurement law and nationalist/populist tendencies: Proposals for reform. *Revista de Investigacoes Constitucionais*, 7(2), 355-400. <https://doi.org/10.5380/rinc.v7i2.74570>
- Moreno Molina, J. A. (2017). Gobernanza y nueva organización administrativa en la reciente legislación española y de la Unión Europea sobre contratación pública. *Revista de Administración Pública*, (204), 343-373. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6237186>
- Moreno Molina, J. A. (2018). La construcción jurisprudencial europea de la teoría de los principios generales de la contratación pública y su plasmación posterior en la legislación de la Unión Europea. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (19), 27-47. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6206359>
- Moreno Molina, J. A. (2019). Los principios generales de la LCSP 2017. *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*, (1), 21-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6901989>
- Moreno Mollina, J. A. (2015). Principios Generales de la Contratación Pública en el Reciente Derecho Internacional, Europeo y de América Latina. *Derecho y Sociedad*, (44), 55-64. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/14387/15002>

- Moreno Montes de Oca, B. (2020). The right of access to public information generated in public contracting. *Revista Española de la Transparencia*, (11), 135-155. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7591729.pdf>
- Navarro Medal, K. (2017). Principios de las contrataciones administrativas en la Ley de Contrataciones del Sector Público de Nicaragua, Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Centroamericano de Integración Económica. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 67(269), 107-147. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/62437>
- Neira Gaitán, H. L. (2018). Principios de la contratación pública en la nueva ley 1882 de 2018 (Colombia) y especial referencia comparativa con la ley 9 de 2017 (España). *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla - La Mancha*, (16), 149-200. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6901854>
- Portero Hernández, P. (2020). Las modificaciones de contratos públicos en la LCSP 2017. *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*, (24), 15-56. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8040660>
- Razquin Lizarraga, M. M. (2019). The principles of public procurement in the European Union and Spain. *Revista de Derecho Administrativo*, (18), 303-321. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7810869>
- Restrepo Tamayo, J. F., y Betancur Hincapié, G. L. (2020). Del principio de planeación en la contratación estatal: Un análisis teórico y fáctico en el orden jurídico colombiano. *Ius et Praxis*, 26(2), 104 - 124. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122020000200104>.
- Rincón Jaimes, A. E. (2019). La naturaleza pública del contratista como excepción a las reglas de publicidad y de competencia en un contrato público: Una mirada al derecho francés y al derecho colombiano. *Academia & Derecho*, (19), 125-156. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7295676>
- Rodríguez Arana, J. (2016). The principles of the Global Law of public procurement. *Revista de Derecho*, 12(13), 189-217. <http://www.revistaec.com/index.php/revistaec/article/view/260>
- Román Márquez, A. (2019). Protection and promotion of social and labor rights by the fourth generation of European directives on public procurement: its incorporation into the Spanish legal system. *Revista Chilena de Derecho*, 46(2), 477-500. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372019000200477&lang=es](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372019000200477&lang=es)
- Romero Molina, C. A. (2021). Rendición de cuentas en la contratación pública colombiana. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 71(281), 599-614. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8173583>
- Romero Molina, C. A., y Gómez Monterroz, L. A. (2020). El principio de balance en la contratación pública. *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*, (22), 265-306. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8040557>
- Rúa Flechas, M., Arbeláez Restrepo, J. C., y Castro Beltrán, H. (2019). La planeación en los contratos de obra pública en Colombia ¿principio, deber o requisito? Obligatoriedad y consecuencias de su inaplicación. *Opinión Jurídica: Publicación de la Facultad de Derecho de la Universidad de Medellín*, 18(37), 93-115. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7513032>
- Sena, S. (2019). Principio de transparencia e integridad en la contratación pública española y



- uruguaya. *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*, (20), 237-284. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7355037>
- Terrón Santos, D. (2019). La nueva actividad pública de fomento: el «green nudge» en la actual contratación pública. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, (22), 24-39. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281561305002>
- Valencia Tello, D. C. (2016). Críticas ao regime diferenciado de contratações públicas. *Prolegómenos*, 19(38), 61-75. <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v19n38/v19n38a05.pdf>
- Vásquez Santamaría, J. E. (2018). Some public problems of the state contracting in colombia as components of the approach of cycle to a public policy formulation. *Prolegómenos*, 21(41), 79-98. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/33783?show=full&locale-attribute=en>
- Villarejo Galende, H., y Calonge Velásquez, A. (2018). Las principales novedades de la nueva Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. *Revista jurídica de Castilla y León*, (46), 7-64. <https://vlex.es/vid/principales-novedades-nueva-ley-748488829>

Artículo de Actualidad/Topicality Article

## La formación docente continua y los procesos de transformación educativa de Paraguay Continuous teacher training and educational transformation processes in Paraguay

César David Rodas Garay 

Dirección General de Investigación Educativa del Ministerio de Educación y Ciencias. Asunción, Paraguay

**Cómo referenciar este artículo/  
How to reference this article**

Rodas Garay, C. D. (2023). La formación docente continua y los procesos de transformación educativa de Paraguay. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1), 91-101.

### RESUMEN

La *transformación educativa* es un proceso de diálogo participativo, democrático y nacional en el sistema educativo paraguayo, con la finalidad de construir un acuerdo nacional sobre la educación paraguaya, definido en un plan nacional de transformación educativa y hoja de ruta, que aborden las transformaciones necesarias en este campo en todo el país, según los objetivos y metas definidos a corto, mediano y largo plazo del año 2040. El presente artículo pretende ser un aporte al debate del proceso de la formación docente continua mediante la transformación educativa en el Paraguay. Se adoptó la técnica del análisis documental, basada en la revisión de documentos oficiales como el Plan Nacional de Transformación Educativa 2030 (PNTE-2030) y otros referidos a la formación docente continua. Definitivamente el PNTE-2030 plantea avances sobre la política docente con énfasis en la evaluación del desempeño docente y cuenta con estrategias de mejoramiento de la carrera docente y el desarrollo profesional. Sin embargo, habría que considerar otros aspectos como la búsqueda de mejora de las instituciones formadoras de docentes con el fin de fomentar la cultura de la innovación, autonomía profesional, uso de TIC y trabajo en colaboración entre los mismos docentes.

**Palabras clave:** formación; educación; política educacional; docentes; procesos de aprendizaje; Paraguay

### ABSTRACT

The educational transformation is a process of participatory, democratic and national dialogue in the Paraguayan educational system, with the purpose of building a national agreement on Paraguayan education, defined in a national educational transformation plan and road map, which address the necessary transformations. In this field throughout the country, according to the objectives and goals defined in the short, medium and long term of the year 2040. This article aims to be a contribution to the debate on the process of continuous teacher training through educational transformation in Paraguay. The documentary analysis technique was adopted, based on the review of official documents such as the National Plan for Educational Transformation 2030 (PNTE-2030) and others related to continuous teacher training. Definitely, the PNTE-2030 proposes advances on teacher policy with emphasis on the evaluation of teacher performance and has strategies to improve the teaching career and professional development. However, other aspects should be considered, such as the search for improvement in teacher training institutions in order to promote a culture of innovation, professional autonomy, use of ICT and collaborative work among teachers themselves.

**Keywords:** training; education; educational policy; teachers; learning processes; Paraguay

Fecha de recepción: 1 de agosto 2022 - Fecha de aceptación: 16 de enero 2023

\*Autor correspondiente: César David Rodas Garay

email: [cesardavidrodas@mec.gov.py](mailto:cesardavidrodas@mec.gov.py)



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una Licencia *Creative Commons*

## INTRODUCCIÓN

La formación docente continua, conocido como desarrollo profesional del docente, constituye un proceso en el cual intervienen un conjunto acciones cuya finalidad tiende a fortalecer las capacidades y aprendizajes a lo largo de la trayectoria docente (Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina [SITAE], 2019), operando como mediadores de la formación plena y continua (Marcelo y Vaillant, 2015). Existe un reconocimiento del papel central de la formación de docentes para la eficacia en la implementación de las políticas educativas. Así Rivas (2019) considera que:

Cualquier iniciativa será muy limitada y poco eficiente si se le concibe apartada de otras variables claves como la formación y la carrera profesional docente (un tema que incluye la mejora de los salarios), la organización de las escuelas o la mediación y certificación de los aprendizajes. (p. 211).

Según Ávalos (2007) las políticas de formación continua desarrolladas en la región se basan en el reconocimiento del derecho a la educación durante toda la carrera profesional, e incluyen acciones de actualización y fortalecimiento de los conocimientos curriculares y la didáctica, el mejoramiento de las prácticas de aula, y acciones referidas a la comprensión y aplicación de innovaciones impulsadas por las reformas educativas y habilidades TIC. Existe un reconocimiento de la importancia de la práctica como una “nueva estrategia para avanzar hacia una mayor autoconciencia del propio conocimiento profesional” (Calvo, 2020, p. 43). Por su parte Rivas (2019) recupera la importancia del aprendizaje desde la práctica en el profesional educador, basada en el método científico de la indagación, considera que todo docente necesita basarse en la ciencia y su práctica para generar conocimiento, al respecto afirma:

El educador es un profesional que se construye un oficio en la práctica. La posición científica lo obliga a hacerse preguntas sobre la práctica: sistematizar el conocimiento, hacer hipótesis y contrastarlas, leer la producción académica para referir sus prácticas, mantenerse alejado de las modas y los estilos infundados y evitar guiarse por pura intuición. Desarrollar este poder del espíritu científico es, quizá, uno de los grandes desafíos de la formación docente. (p. 225).

Por su parte Alliaud (2014) al realizar un estudio comparativo de la oferta y organización de la formación docente inicial y continua de algunos países de la región latinoamericana indica problemas en la articulación de las políticas entre niveles de la estructura de gobiernos (locales, regionales y nacionales), detectando problemas de discontinuidades de las políticas y la falta de evaluación sistemáticas de los mismos; las ofertas educativas, aparte de ser poco variadas. También, describe las estrategias formativas basadas en estrategias tradicionales, descontextualizadas de las necesidades formativas de docentes, énfasis en la formación individual que como colectivo docente, por lo que las posibilidades de formación para la colaboración y el trabajo en equipo es afectada, generalmente las oferta son de cursos de actualización masivos, cursos de posgrados, especializaciones, pero también con emergencia de “nuevos dispositivos y formas alternativas centradas en el análisis y reflexión de las prácticas y en la implementación de proyectos en las escuelas” (Alliaud, 2014, p. 40), la investigación y extensión en las modalidades presenciales, online y semipresenciales.

Las políticas de formación docente continua, se basa en la consideración de la necesidad de darle continuidad a la formación inicial recibida por los docentes, ya desde la posición de docentes en ejercicio, situación que enfrenta nuevos problemas educativos y nuevos desafíos formativos. La docencia en general, en el contexto latinoamericano, cuenta con desafíos vinculados a características de la población estudiantil con diversidad cultural y económica muy variada a cargo de docentes:

Los desafíos que enfrenta la región en relación a la política docente se orientan a una mayor atención de la diversidad social, cultural, étnica y económica de quienes actualmente se encuentran marginados y quieren iniciarse y desarrollarse

en el ejercicio de la profesión docente. Asimismo, el fortalecimiento de la movilización de recursos materiales y simbólicos para promover el trabajo colaborativo en un contexto regional que avanza a propuestas meritocráticas, la formación de tutores y capacitadores, la práctica docente... (Calvo, 2019, citado en SITAE, 2019, párr.5).

Según Cuenca (2018) en la región las ofertas formativas para docentes en ejercicio (formación docente continua) se encuentran programas tradicionales, basadas en la transmisión de conocimientos (cursos y otros) con estrategias más novedosas apoyadas en la reflexión sobre la práctica docente (talleres, mentorías y estrategias de acompañamiento, entre otros), con sistemas de evaluación bajo estándares de desempeño en aula. Estas nuevas estrategias de la formación docente, más centrada en las necesidades de docentes y la realidad local e institucional de docentes y sus estudiantes requieren para la UNESCO una pedagogía de colaboración (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO], 2021):

La pedagogía debería organizarse en torno a los principios de cooperación, colaboración y solidaridad. Debería fomentar las capacidades intelectuales, sociales y morales de los alumnos, para que puedan trabajar juntos y transformar el mundo con empatía y compasión (...). La enseñanza debería seguir profesionalizándose como una labor colaborativa en la que se reconozca la función de los docentes de productores de conocimientos y figuras clave de la transformación educativa y social. La labor de los docentes debería caracterizarse por la colaboración y el trabajo en equipo. La reflexión, la investigación y la creación de conocimientos y nuevas prácticas pedagógicas deberían ser parte integrante de la enseñanza. Esto significa que hay que respaldar la autonomía y la libertad de los docentes, y que estos deben participar plenamente en el debate público y el diálogo sobre los futuros de la educación. (p. 9).

La formación docente debe darse tomando en cuenta las necesidades de docentes y estudiantes, es decir, contextualizados en situaciones reales del aula, las instituciones educativas y la comunidad.

Por su parte, los desafíos de la digitalización de la educación, los sistemas de gestión de aprendizaje y la evaluación, las posibilidades de uso de plataformas educativas, la realización de actividades colaborativas remotas entre docentes, la ubicuidad de la información y el conocimiento, la inteligencia artificial, la aplicación de los avances de la neurociencia en la educación y los diversos modos de aprendizajes facilitados por los avances tecnológicos (desde internet hasta la creación de software de realidad virtual) hacen de los sistemas educativos (sistema educativo flotante), debido a la digitalización y puesta de prácticamente casi la totalidad en la nube y con característica de ubicuidad (educación que no tiene tiempo ni lugar). (Rivas, 2019, p. 90).

El aporte de las TIC está siguiendo rutas diversas en la formación de docentes y en relación a los sistemas educacionales, entre las principales Rivas (2019) observa la de reforzamiento de los sistemas tradicionales de educación, donde las nuevas tecnologías siguen las lógicas de la educación presencial basadas en el reforzamiento del modelo de aprendizaje conductista. Asimismo, la tecnología adopta la función de puente entre las formas presenciales y virtuales y; con la integración en línea de plataformas educativas y redes sociales, configuran un nuevo *ecosistema de medios conectivos*. (Ván Dijch, 2016, citado en Lion, 2020, p. 10).

### **Política de formación docente continua en Paraguay**

En Paraguay, actualmente se lleva implementando *La Nueva Formación Docente Inicial y en Servicio*, como política diseñado a partir de una serie de consultas a actores educativos diversos: temas centrado en un currículo abierto, centrado en el aprendizaje, enseñanza basada en la articulación de la teoría y la práctica, las habilidades para la vida, el aprendizaje experiencial y

colaborativo, la articulación de la educación superior no universitaria con la universitaria, ambiental entre otras (Ministerio de Educación y Ciencias [MEC], 2020).

A la par de la implementación de esta política de formación docente continua en el país, se ha iniciado una serie de procesos de diagnóstico sobre la educación actual en el marco de un proceso denominado *Transformación Educativa*, procesos iniciados en el 2017, a partir del proyecto Diseño de la Estrategia de Transformación Educativa del Paraguay 2030 (Resolución N° 61/2017), cuyo objetivo general es “Desarrollar el Plan Nacional de Transformación Educativa 2030 de Paraguay, con la Hoja de Ruta 2018-2023, en base a un Pacto Nacional para el mejoramiento de la calidad educativa” y cuyos objetivos específicos son según el Fondo para la Excelencia y la Educación y la Investigación [FEEI] (2022):

- Disponer de estudios especializados y actualizados, que sirvan de base para el desarrollo y ejecución de la propuesta.
- Desarrollar un modelo de gobernanza participativa para acompañar y monitorear el diseño y la implementación de las estrategias y acciones definidas en el Plan Nacional de Transformación Educativa 2030.
- Identificar las áreas del sistema educativo que necesitan intervenciones y proponer soluciones específicas para su mejoramiento. Realizar recomendaciones y proveer lineamientos para los focos de inversión del Fondo para la Excelencia de la Educación y la Investigación y;
- Diseñar e implementar estrategias y procesos de diálogo social y comunicación con diversos actores involucrados en el universo educativo.

La coordinación del mismo está a cargo del Ministerio de Hacienda, la Secretaría Técnica de Planificación y la Unidad de Gestión de la Presidencia de la República y un Comité Estratégico de Transformación Educativa (Decreto Presidencial N° 1083). Entre sus acciones se prevé la realización de eventos participativos presenciales como virtuales desde una página web; plataforma de consulta ciudadana; seminario, sesiones de análisis de las políticas; los programas y proyectos; conversatorio y mesas técnicas con especialistas (actores claves del sector educativo y la sociedad civil); paneles; foros regionales y congresos; elaboración de informes técnicos y de diagnóstico (documentos de propuestas de hoja de ruta educativa para la preparación del plan nacional de transformación educativa 2030). Asimismo, los ejes del proyecto son Desarrollo Profesional docente, Desarrollo Curricular y habilidades para el siglo XXI, Tecnologías de la Información y la Comunicación, Gestión educativa y marco legal y Financiamiento Educativo, siendo transversales la interculturalidad, la inclusión y el enfoque de derechos vinculados a todos los niveles y modalidades de la Educación Inicial, Educación Escolar Básica, Educación Media y Educación Permanente del sistema educativo paraguayo.

Entre sus primeros productos se encuentran la realización de un diagnóstico participativo y, a partir de aportes realizadas en los diversos eventos organizados para el efecto se publicó documentos para el debate, organizados según los ejes señalados más arriba, referidos tanto al diagnóstico como líneas que pudieran ser incorporados en las futuras políticas educativas (Transformación Educativa [TE], 2022) y el documento para el debate y consulta nacional, denominado “Primer Acuerdo para el diseño de la Transformación Educativa del Paraguay 2030” (TE, 2021a). Otro documento publicado por la Transformación Educativa, es el Plan Nacional de Transformación Educativa y Hoja de Ruta (PNTE-2030) en julio del 2022, donde incorpora las políticas educativas del Paraguay, como propuesta a ser debatida y aprobada. Incluye 9 políticas con sus Líneas Estratégicas (LE), como resultados de los procesos sistematizados en el Primer Acuerdo (2021a).

### **Diagnóstico sobre la docencia en el marco de la Transformación Educativa**

El proceso de consulta nacional, involucró a varios actores, desde expertos y especialistas, docentes, padres, estudiantes, organizaciones sociales y gremiales, actores del sector económico, académico y de la sociedad civil, proceso que se orientó en 5 ejes: El diagnóstico se correspondió en 5 ejes estratégicos: currículum, desarrollo del profesional educador, gestión educativa,

investigación y evaluación, TIC, marco legal y financiamiento, concluyendo en su Primer Acuerdo, documentos puestos para el debate. Es importante considerar que entre las causas de los problemas educativos del país citados en el documento Plan Nacional de Transformación Educativa -2030 [PNTE] (s.f.), son algunas relacionadas a la docencia, entre las que se citan: Causa 3: Incipiente carrera del educador (p. 27); Los docentes en Paraguay perciben una remuneración relativa inferior a la media regional. (p. 27); Causa 7: ausentismo docente. La causa ausencia del docente (causa 7) según se puede entender en el documento se refiere a la ausencia de docentes en el momento que se aplicó la prueba PISA – D (antes y durante) (TE, 2022). De hecho, las causas de los problemas educativos superan ampliamente lo señalado en el documento PNTE-2030 (TE, 2022), y con relación al docente pareciera ser que el diagnóstico hace referencia a la incipiente implementación de carrera docente, el bajo salario docente y el ausentismo, sin hacer referencia a los problemas del por qué estas situaciones son así (problemas políticos, económicos, administrativos y otros). Tampoco hace referencia a problemas de gestión del MEC para garantizar la efectiva carrera del educador. No se plantea posibles mejoras al sistema de carrera docente. Tampoco, se hace referencia a causas de la baja formación de los docentes y alternativas para superarlas.

El documento en la sección Desarrollo profesional docente (política 2) hace una amplia referencia sobre la docencia en Paraguay, sobre los marcos normativos, documentos producidos en el marco de la Reforma Educativa del 93, estudios publicados y otros documentos internacionales (UNESCO, Banco Mundial, BID) (publicaciones ente los años 90 al 2020) y de contenidos del Plan Nacional de Educación 2024.

En el contexto de pandemia por Covid-19 y los avances de las tecnologías en la educación implicaron desafíos para la educación y los docentes, ante los cuales se reconoce la importancia de la participación de los docentes y sus organizaciones como constructores y ejecutores de las políticas de formación docente, sobre las condiciones laborales, la innovación y el diseño e implementación de políticas educativas del sector y de políticas educativas en general (TE, 2022).

En parte del documento comenta que las evidencias de estudios nacionales se corresponden a hallazgos de estudios internacionales sobre la situación docente y sus desafíos en términos de formación. Se afirma:

El diagnóstico brindado por el Proyecto Nacional de Transformación de la Educación (PNTE), muestra coherencia con los datos aportados por diversos estudios científicos realizados, en la última década, sobre el estado de la formación de los docentes paraguayos, por ejemplo, por especialistas nacionales como Dominique Demellenne [Seminario sobre desafíos de la transformación de la Formación Docente, año 2018], Rodolfo Elías y Patricia Misiego [Seminario sobre política docente, año 2017] u organismos internacionales como el Banco Mundial [año 2014], la OCDE [Año 2013] y el SNEPE [resultados 2018 y publicado en 2020]. Coherencia de antecedentes que muestra la existencia de coincidencias en la necesidad de generar propuestas de formación donde los docentes sean capacitados en los mismos parámetros de innovación, creatividad y solvencia pedagógica que, luego, ellos deberán aplicar en el aula. Teniendo en cuenta, igualmente, los resultados distritales y departamentales de las pruebas nacionales e internacionales de calidad de los aprendizajes de los alumnos; los datos sobre el nivel de logro de competencias básicas de los educadores paraguayos; aportados por los diversos procesos de oposición para acceder a cargos docentes e, inclusive, las diferentes demandas pedagógicas sistematizadas a partir de los encuentros que se realizan a lo largo del año lectivo con los educadores (TE, 2022, p. 37). También, se describen las principales necesidades de la formación docente como desafíos, fundamentalmente vinculados a la formación del campo de competencias generales: Para lograr esto es pedagógicamente imprescindible pensar en una formación integral y permanente en que los educadores, desde su mundo socioemocional, sus vivencias, sus construcciones neurocognitivas, su integridad ética y su capital cultural, tengan contacto directo y experiencial, ya sea en la modalidad presencial y/o virtual, con el desarrollo de prácticas y

conocimientos multidisciplinarios innovadores, creativos y democráticos; contextualizados en la realidad cultural, comunitaria, regional y nacional de un Paraguay que dialoga e interactúa sistemáticamente con un mundo en cambio (TE, 2022, p. 37). Sin embargo, no se sintetiza el diagnóstico de la situación docente como resultado del diagnóstico realizado en los procesos previos a la elaboración del PNTE-2030, los resultados del diagnóstico realizados por actores e instituciones, especializadas o no, quienes formaron parte de los eventos de consultas en el marco de las convocatorias desde la conducción de la Transformación Educativa y que aportaron al diagnóstico de la situación docente en el Paraguay.

Un aspecto del proceso señalado en el párrafo anterior se rescata al referirse a los resultados de las diversas mesas organizadas en el marco de la Transformación Educativa, se resalta que es necesario la innovación de la formación docente. Pero, la innovación está relacionada al uso de datos de pruebas nacionales e internacionales para orientar el diseño la política de formación docente, expresa:

La necesidad de innovar en la Formación Docente, incorporando, por ejemplo, los resultados de las evaluaciones estandarizadas de aprendizaje del SNEPE, PISA o de Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (UNESCO). Incorporación de información cualificada que posibilitará que las capacitaciones se puedan orientar específicamente en relación con los niveles de desempeño de los estudiantes, a nivel local y nacional. (TE, 2022, p. 38).

Sumado a lo anterior, en otra sección del documento PNTE-2030 considera como prioritario la formación en posgrado, orientados a la preparación de estudiantes en mejorar la calidad de experiencias de aprendizajes y resultados de las pruebas PISA, dice:

Se denota una expectativa real sobre la necesidad de que gradualmente se pueda conseguir que la mayoría de los docentes obtengan una especialización de posgrado, gracias a la cual, por citar una posible derivación, se generen tesis, seminarios o proyectos de investigación desde las problemáticas concretas del día a día del aula, que afectan directamente a la calidad de las experiencias de aprendizaje de los alumnos y que luego se traducen en los resultados de las pruebas PISA. (TE, 2022, p. 38).

Considera que uno de los desafíos de la formación de docentes es la necesidad de la formación vivencial, el fortalecimiento de la identidad y con capacidades instaladas “que los educadores deben pasar por la experiencia existencial de un desarrollo profesional docente transformador, con identidad propia y dentro de la riqueza cultural del pueblo paraguayo, ellos deben ser la capacidad pedagógica instalada del Sistema Educativo Nacional” (TE, 2022, p. 39). Otros desafíos en el sistema de la carrera docente, son las mejoras en las condiciones laborales y formativas de los docentes y la implementación de sistemas de acreditación de las instituciones formadoras de docentes, puesto que aún persisten nudos críticos, especialmente en la formación inicial, en donde el sistema no ha podido dar respuestas efectivas en cuanto a cubrir con docentes según perfil requerido para cada necesidad, nivel y modalidad educativa.

En cuanto al sistema de formación continua persisten aún inconvenientes. Por un lado, el sistema de apoyo al docente en ejercicio sigue prevaleciendo las necesidades burocráticas, mientras que la oferta formativa es fragmentada, discontinua y alejadas de las necesidades y realidades de los docentes, sus prácticas y escuelas. Por otro lado, estudios reportan que las prácticas tradicionales de los docentes, como ser la verticalidad en la relación docente-estudiante, actividades organizadas por docentes poco centrados en estudiantes, no han sufrido cambios significativos con el tiempo (TE, 2021b).

La atención de la diversidad de problemas educativos de los sistemas educacionales, específicamente en el marco de la Transformación Educativa, requiere el reconocimiento del docente como actor clave de las políticas (Vezub, 2007, 2019). Por este reconocimiento es que se vuelven hoy más relevantes las políticas del desarrollo profesional del docente, en donde deberán de incluir las políticas de carrera docente, formación inicial y continua. Cabe mencionar que entre los diversos problemas que se expresan son los bajos niveles de aprendizaje escolar y las

deficiencias en la calidad del desempeño laboral de docentes (TE, 2021b). Sin embargo, reconoce la importancia de docentes y sus organizaciones como importantes en las políticas educativas, y en particular en las políticas docentes. En el Plan Nacional 2024 los docentes son considerados como sujetos de derechos y reconocidos como educadores y educadoras. En orientación a este análisis se definen algunas políticas de la formación docente, pero en un concepto más amplio, el de desarrollo profesional del educador (TE, 2021b) en el Eje 2, con el objetivo de “integrar un sistema que atraiga, desarrolle y respalde a los educadores a lo largo de sus vidas, orientado al mejoramiento de las oportunidades de aprendizaje de toda la comunidad educativa” (p. )8 y como meta: “al 2030, la docencia es una profesión atractiva y desafiante, de alta valoración social” (TE, 2021b, p. 8), que se presenta como acuerdo para definir un acuerdo final de la transformación educativa paraguaya, en el caso que nos ocupa en este estudio, referido al desarrollo profesional del docente

### **Políticas educativas del Plan Nacional de Transformación Educativa Paraguay (PNTE - 2030)**

La política docente expresada en el PNTE-2030, corresponde a la Política 2 del Desarrollo del profesional y sus líneas estratégicas, de un conjunto de 9 políticas educativas y, reconoce la importancia de los docentes, quienes serían ejecutores concretos del Proyecto Nacional de Transformación de la Educación (TE, 2022 p. 38). Para lo cual, dichos educadores necesitan ser capacitados y no caer en el “riesgo de que simplemente se reproduzcan las prácticas que han demostrado ser infructuosas a lo largo de tiempo” (TE, 2022, p. 38). El PNTE - 2030 no explicita cuál sería el objetivo de esta política, pero en el documento del Primer Acuerdo (TE, 2021a) afirma que se debe “integrar un sistema que atraiga, desarrolle y respalde a los educadores a lo largo de sus vidas, orientado al mejoramiento de las oportunidades de aprendizaje de toda la comunidad educativa” (p. 8). El mismo documento expresa como meta: “Al 2030, la docencia es una profesión atractiva y desafiante, de alta valoración social” (TE, 2021a, p. 8).

Además, el PNTE-2030 resalta:

1. La importancia del concurso público de oposición, la meritocracia como mecanismo de ascensos.
2. La importancia de la formación docente (con nuevos temas neurociencia y otros), la importancia de los Institutos de Formación Docente; la importancia de experiencias significativas de aprendizaje y la ética docente.

### **Estrategias de la política del desarrollo profesional docente en Paraguay**

Las estrategias de formación docente continua en el Plan de Transformación Educativa es una continuidad a las definidas en el Plan Nacional 2024, como puede apreciarse en el siguiente cuadro 1.

**Cuadro 1:** Comparación de metas

<b>Estrategias</b>	<b>Plan Nacional 2024</b>	<b>Plan de Transformación Educativa</b>
● Carrera del educador profesional	Sí	Sí
● Formación continua e integral	Sí	Sí
● Condiciones de apoyo pedagógico para el ejercicio profesional del educador	Sí	Sí

Fuente: Adaptada del Plan Nacional 2024 y Plan de Transformación Educativa

Sobre el término integral, en el marco de la formación docente el documento Primer Acuerdo (TE, 2021a), aclara:

Esta línea implica articular la formación docente inicial con la formación en servicio, para establecer una trayectoria formativa continua a lo largo de la vida, basada en las necesidades de cada comunidad educativa. La formación continua debe suceder



preferentemente en las instituciones educativas donde se desempeñan los educadores, lo que requiere de una gobernanza articulada del sistema educativo. (p. 9).

Para esta línea estratégica se prevé fortalecer la oferta de formación continua, instalar centros especializados de docentes, lograr que al 2025 el 50% de los docentes accedan a ofertas de formación y al 2030 ya alcancé al 100% de los mismos (TE, 2022).

En cuanto a las condiciones de apoyo pedagógico para el ejercicio profesional del educador son considerados importantes para el ejercicio de la docencia que explica el documento Primer Acuerdo (TE, 2021a), y dice:

El ejercicio profesional requiere de estrategias de acompañamiento y aprendizaje permanentes. Es fundamental establecer condiciones en las instituciones educativas procurando la disposición del tiempo necesario para realizar todas las labores que implica la docencia y contar con recursos pedagógicos. (p. 9).

El apoyo pedagógico está expresado en metas en tres etapas, años 2025, 2030 y 2040, con el indicador de logros de que cada institución educativa cuente con un equipo de apoyo pedagógico (20%, 60% y 100% de instituciones con equipos según las etapas por años señalados), apoyados en estrategias de mentorías y tutorías (TE, 2022). En cuanto a las líneas estratégicas sobre docencia del PNTE-2030 (LE1: Implementación de la Carrera del educador profesional; LE2: Formación continua e integral del educador; LE3: Condiciones de apoyo pedagógico para el ejercicio profesional del educador), éstas son consideradas como líneas generales sin novedades significativas e incompletas, si la comparamos con la política definida en el Plan 2024. Sus metas para evaluar están referidas al desempeño del docente y la política docente está orientada a lograr aumento de aprendizajes de estudiantes en las pruebas nacionales e internacionales.

### **Énfasis en la evaluación de docentes y sus instituciones formadoras en el marco de la política de desarrollo profesional del docente**

A continuación, se presenta una primera aproximación sobre la comparación de las políticas de formación docente continúa expresadas en el PNTE-2030 y Plan Nacional 2024 (Plan 2024). El PNTE - 2030 define fundamentalmente los logros del desarrollo profesional del docente, es decir, de su formación docente continua, reflejados en logro de metas referidas a la evaluación de desempeño, que se constituye en el indicador de logros (ver cuadro 2):

**Cuadro 2.** Metas sobre el desarrollo profesional de docente en PNTE – 2030 según año

<b>Año</b>	<b>Indicador</b>
2025	50% docentes son evaluados en su desempeño
2030	100% docentes son evaluados en su desempeño
2040	No se registra meta

**Fuente:** PNTE – 2030 citado en TE (2022)

Las mejoras en el sistema de evaluación de desempeño estarían relacionadas a las ya existentes. Por ejemplo: en cuanto al desempeño, el MEC cuenta con el sistema de evaluación del personal docente, directivo, administrativo en todas sus instancias, a lo cual es individual, anual y obligatoria. Aunque no muy claro cómo sería el seguimiento realizado para este proceso. Por su parte, otra instancia referida al desempeño está a cargo de la Dirección de Acceso a la Carrera Docente y Evaluación del Desempeño del Educador, dependiente del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), que es la instancia de este proceso para todo el personal del MEC, que, entre sus otras funciones, la referida al desempeño expresa la Ley N° 5749, Art. 51, inciso d:

Evaluar el desempeño de los educadores con participación de la comunidad educativa y proyectar acciones derivadas de los resultados con incentivos, ascensos y otros mecanismos que promuevan la elevación del prestigio de los educadores y el mejoramiento de la educación pública. (Congreso de la Nación Paraguay, 2017).

Otra experiencia sobre la evaluación docente fue desarrollada en el Programa de Capacitación a Educadores para el Mejoramiento de los Aprendizaje de Niños, Niñas, Jóvenes y Adultos a

Nivel Nacional (PROCEMA), en carácter piloto, y se refiere a un mecanismo de evaluación de desempeño docente: *Sistema de Acompañamiento Pedagógico* (2017-2018).

La evaluación de desempeño es la realizada al docente por el director (el director no se evalúa, es el evaluador, con apoyo externo), es individual y formativa y con calificación. Elementos de la misma son la práctica pedagógica en el aula, con mecanismos de la observación o registro en vídeos de las clases, con instrumentos de lista de cotejos. El proceso incorporó la autoevaluación docente y procesos de retroalimentación al docente como parte de la mejora del desempeño docente cuya experiencia fue implementada entre los años 2017-2018. (PROCEMA, 2022).

No obstante, la sistematización de la experiencia de evaluación realizada resaltó la importancia de la necesidad de acuerdos políticos para implementar un sistema de evaluación, la debilidad institucional del MEC para llevar a cabo este sistema a nivel nacional por dificultades en la infraestructura, personal, formación técnica (PROCEMA, 2022). Por su parte, el Plan 2024, en referencia a la política de docencia la ubica en políticas de Calidad de la educación en todos los niveles/modalidades educativas (Plan 2024) y considera el mejoramiento del sistema de admisión a la docencia, fortalecimiento de la formación docente inicial conforme al contexto; formación continua (fortalecimiento e innovación); carrera del educador; evaluación de la calidad de las instituciones educativas; fortalecimiento y mejora de las instituciones formadoras de los educadores y las educadoras; evaluación sistemática de desempeño de educadores y educadoras para la certificación profesional en el marco de un nuevo perfil del docente, estrategias de formación y política de formación docente.

En cuanto a las instituciones formadoras de docentes, el mencionado plan establece metas sobre de licenciamiento de los Institutos de Formación Docentes (IFD) del país, como sigue (ver Tabla 1):

**Tabla 1.** Metas del Plan 2024 sobre licenciamiento de IFD según año

<b>Año</b>	<b>Indicador: % de IFDs del país con licenciamiento</b>
2013	10%
2018	30%
2024	45%

Fuente: Plan 2024

## DISCUSIÓN

El PNTE-2030 plantea avances sobre la política docente con énfasis en la evaluación del desempeño docente y cuenta con estrategias de mejoramiento de la carrera docente y el desarrollo profesional. En cuanto a las instituciones de formación de docentes a cargo de los Institutos de Formación Docente (IFD) expresa la evaluación: Proceso iniciado, a partir del Plan 2024, en el cual se estableció un sistema de licenciamiento de las instituciones educativas formadoras de formadores. Estos procesos de política docente, con énfasis en la evaluación del desempeño docente y de las de las instituciones formadoras de docentes, son procesos iniciados con el Plan Nacional 2024.

Si bien las mejoras en los sistemas de evaluaciones son necesarias, éstos aún insuficientes como políticas referidas a la mejora de la formación docente continua. Es necesario incorporar otros aspectos que podrían introducir innovaciones. Entre algunos elementos necesarios en el proceso de debate nacional y plan de transformación educativa se encuentra la necesidad de profundizar articulaciones entre los IFD con las universidades, apoyar las experiencias de educación realizadas en el país y que por lo general son desconocidas en los espacios de formación docente, establecer un diálogo amplio con gremios docentes y sobre la política de formación docente continua, apoyar la formación desde la práctica, la investigación y la construcción colectiva del conocimiento (Elías et al., 2019).

Otra necesidad en el debate sobre la búsqueda de mejora de las instituciones formadoras de docentes tiene que ver con mejorar la oferta formativa de los docentes, tal como algunos consideran, que, para elevar el nivel de la calidad de la oferta de educación superior actual, es

necesario migrar de la educación superior no universitaria al universitario. Cambio que posibilitará una mayor calidad formativa centrada en la innovación, la autonomía profesional, el uso de TIC y el trabajo en colaboración entre docentes (Caballero, 2020).

**Declaración del autor:** El autor aprueba la versión final del artículo.

**Conflicto de interés:** El autor declara no tener conflicto de interés.

**Financiación:** Con financiación propia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alliaud, A. (2014). Los sistemas de Formación Docente en el MERCOSUR. Planes de estudio y propuestas de formación continua. Programa de Apoyo al Sector Educativo del MERCOSUR (PASEM). Teseo-OEI.
- Ávalos, B. (2007). Formación docente continua y factores asociados a la política educativa en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Caballero, F. (2020). Las innovaciones necesarias en el modelo de Formación Docente Inicial de Paraguay. Núcleos de análisis y discusión. Estudios Paraguayos, 38(1), 283-305.
- Caballero, A., Manso, J., Matarranz, M., y Valle, J. (2016). Investigación en Educación Comparada: pistas para investigadores noveles. Estudios e Investigaciones.,7(9).
- Congreso de la Nación Paraguay. (2017). Ley N° 5749 Establece la Carta Orgánica del Ministerio de Educación y Ciencias. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/5260/ley-n-5749-establece-la-carta-organica-del-ministerio-de-educacion-y-ciencias>
- Calvo, G. (2020). Políticas del sector docente en los sistemas educativos de América Latina. Estado del arte de investigación a la política. UNESCO-IPE.
- Cuenca, R. (2018). Cuestión docente en América Latina y el Caribe: tendencias y desafíos. <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/10-R-Cuenca-cuestion-docente-ALC-ESP.pdf>
- Elías, R., Walder, G., y Bareiro, L. (2019). Marchas y contramarcas de los Institutos de Formación Docente de Paraguay (1970 - 2017). Praxis Educativa. DOSSIÊ TEMÁTICO, 8.
- Fondo para la Excelencia de la Educación y la Investigación. (2022). Transformación Educativa. <http://www.feei.gov.py/?p=1498>
- Lion, C. (2020). Los desafíos y oportunidades de incluir tecnologías en las prácticas educativas. Análisis de casos inspiradores. IPE - UNESCO.
- Marcelo, C., y Vaillant, D. (2015). El ABC y D de la Formación Docente. Narcea S. A. de Ediciones.
- Programa de Capacitación de los educadores para el mejoramiento de los aprendizajes de niños, niñas, jóvenes y adultos a nivel nacional. (2022). <http://www.feei.gov.py/?p=3190>
- Rivas, A. (2019). ¿Quién controla el futuro de la educación?. Siglo Veintiuno Editores Argentina
- Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina. (2019). Docentes. UNESCO - IPE.
- Transformación Educativa (2022). Diseño de la Estrategia de Transformación Educativa Paraguay 2030. Segundo Acuerdo. Documento para el Debate Público. Disponible en [https://www.transformacioneducativa.edu.py/files/ugd/39c664\\_1574b22b535a49e0bd3435421e8d075e.pdf](https://www.transformacioneducativa.edu.py/files/ugd/39c664_1574b22b535a49e0bd3435421e8d075e.pdf)
- Transformación Educativa (2021a). Primer acuerdo para el Diseño de la Estrategia de Transformación Educativa Paraguay 2030.

[https://www.transformacioneducativa.edu.py/files/ugd/39c664\\_9abbc9d26ac34ab09d6cb7d6b49eed73.pdf](https://www.transformacioneducativa.edu.py/files/ugd/39c664_9abbc9d26ac34ab09d6cb7d6b49eed73.pdf)

- Transformación Educativa (2021b). Análisis del sistema educativo paraguayo. Diagnóstico técnico para contribuir al debate sobre educación en Paraguay, como parte del proceso de Transformación Educativa 2030. Eje Desarrollo Profesional del Educador. MEC.
- Vezub. (2019). Las políticas de Formación Docente Continua en América Latina. Mapeo Exploratorio en 13 países. Análisis comparativos de políticas de educación. UNESCO-IIEP-SITEAL.

## ¿Cómo debería implementarse el marco teórico en la investigación cuantitativa?

How should the theoretical framework be implemented in quantitative research?

Yerwin Salinas-Atausinchi<sup>1</sup>, Wilson Sucari<sup>2\*</sup>, Liz Sjanya Sarmiento-Yujra<sup>1</sup>, Rubén Eduardo Huaman-Lucana<sup>3</sup>, Yukiko Lizette Paulo-Tisoc<sup>4</sup>, Grissell Chavez-Orellana<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Universidad Nacional del Altiplano, Escuela de Posgrado. Puno, Perú

<sup>2</sup>Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú, Programa de investigación científica. Puno, Perú

<sup>3</sup>Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Escuela de Posgrado. Cusco, Perú

<sup>4</sup>Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado. Lima, Perú

<sup>5</sup>Universidad Nacional Agraria La Molina, Escuela de Posgrado. Lima, Perú

Cómo referenciar este artículo/  
How to reference this article

Salinas-Atausinchi, Y., Sucari, W., Sarmiento-Yujra, L. S., Huaman-Lucana, R. E., Paulo-Tisoc, Y. L. y Chavez-Orellana, G. (2023). ¿Cómo debería implementarse el marco teórico en la investigación cuantitativa?. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1), 102-113.

## RESUMEN

El marco teórico (MT) es un apartado de la metodología de la investigación al que se da poco énfasis en los diferentes escenarios del ámbito académico. Su importancia radica en ser el fundamento y soporte teórico de una investigación. Es por ello que el objetivo de este artículo fue analizar y sistematizar información para implementar un MT dentro de la investigación cuantitativa. Para el estudio, se empleó el método cualitativo de tipo documental. El análisis de la literatura se realizó mediante el mecanismo de la revisión sistemática de documentos de las bases de datos como WoS, SCOPUS, Scielo, Redalyc y otras revistas de alto impacto. El análisis ha permitido recopilar información valiosa para implementar el MT. Ha hecho posible identificar las funciones, los niveles de abstracción, el proceso de construcción del MT en 8 pasos metódicos y se pudo identificar 7 errores en los cuales se incurre al momento de desarrollarlo. Se concluye que, para iniciar la construcción del MT es indispensable identificar el problema y las variables; los cuales tendrán que ser nutridos con información de bases de datos confiables. Asimismo, se debe evitar la dispersión temática ajena a las variables.

**Palabras clave:** método de investigación; metodología; método científico; análisis cuantitativo; investigación teórica; investigación

## ABSTRACT

The theoretical framework is a section of the research methodology that is given little emphasis in the different scenarios of the academic field. Its importance lies in being the foundation and theoretical support of an investigation. That is why the objective of this article was to analyze and systematize information to implement a theoretical framework within quantitative research. For the study, the qualitative method has been used accompanied by a documentary-type design. The analysis of the literature was carried out through the mechanism of a systematic review of documents from databases such as WoS, SCOPUS, Scielo, Redalyc, and other high-impact journals. The analysis has allowed the collection of valuable information to implement the theoretical framework. It has allowed identifying the functions, the levels of abstraction, and the process of construction of the theoretical framework in 8 methodical steps and it was possible to identify 7 errors that are incurred when developing it. It is concluded that to start the construction of the theoretical framework, it is essential to identify the problem and the variables; that will have to be fed with information from reliable databases. Likewise, thematic dispersion unrelated to the variables must be avoided.

**Keywords:** Research method; methodology; scientific methods; quantitative analysis; theoretical research; research

Fecha de recepción: 25 de noviembre 2022 - Fecha de aceptación: 1 de marzo 2023

\*Autor correspondiente: Wilson Sucari

email: [wsucari@inudi.edu.pe](mailto:wsucari@inudi.edu.pe)



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una Licencia *Creative Commons*

## INTRODUCCIÓN

En el campo de la ciencia y por ende en la investigación científica, no existe el conocimiento que se desarrolle de manera aislada de la teoría. De ahí que las investigaciones científicas requieren de un Marco Teórico (MT) para abordar la realidad problemática, ya que este expone proposiciones generales y específicas, supuestos, postulados, categorías y conceptos respecto de aquello que será motivo de estudio (Ander, 2011). Por otro lado, el MT es una guía y soporte conceptual de los diferentes elementos y relaciones a investigar (Gallego, 2018). “Una buena plataforma teórica permite el análisis de los resultados obtenidos en el trabajo, sin esta no se sabe cuáles elementos se pueden tomar en cuenta, y cuáles no” (Passos, 2015, p. 49); al mismo tiempo, tampoco se podrá organizar los resultados y exponer las conclusiones (Del Cid y Méndez, 2011). Así como señala Monje (2011), el MT implica dotarle al investigador una perspectiva teórica para interpretar los resultados y que solo así cobrará sentido y podrá configurarse como aporte al conocimiento. Es así que, siendo la investigación científica un instrumento que permite generar conocimientos, es necesario su fundamentación teórica para que se ponga en marcha la obtención del conocimiento. En consecuencia, el MT es un apartado de la metodología de la investigación que permite y posibilita darles un sustento teórico a todas las partes de la investigación, principalmente al problema en estudio, dándole solución. Durante la construcción, la redacción del MT debe cumplir cabalmente ciertos criterios, porque debe estar intrínsecamente relacionado con todas las partes o capítulos de la investigación científica —problema, objetivos, hipótesis, metodología, resultados, discusión y conclusión—. Los autores presentan grandes desafíos al momento de sustentar o justificar con un MT las investigaciones que realizan, se complica aún más cuando muchas personas desconocen el significado del MT y terminan desarrollando un marco conceptual u otras teorizaciones que no tienen relación con el problema de estudio. Estos aspectos han terminado por incrementar la cantidad de investigaciones rechazadas y no publicadas. Del mismo modo, es frecuente en quienes se inician en el proceso de la investigación científica, pasar por desapercibida la importancia y existencia de una teoría, es por ello que se pierde la eficacia en la investigación, no permitiendo acercarse a los conocimientos reales (Daros, 2002); es más, el MT es desarrollado con una diversidad de citas, pero la investigación se ejecuta de manera aislada, solo con el apoyo del puro sentido común, hasta incluso se llega a creer que no es necesario apoyarse en lo teórico (Jablonska, 2008); otros en cambio, tienen una visión bastante estrecha de lo que constituye un MT (Lederman & Lederman, 2015). Por otro lado, la fuerza o la intensidad con la que se aborda el MT en muchas instituciones académicas es de poca relevancia; así mismo, es abordado en menor grado en los cursos y libros de metodología de la investigación (Gallego, 2018). Es por ello que muchos trabajos de investigación poseen carencias en la redacción del MT y resulta ser un mero compromiso; mas no de análisis, reflexión e interpretación, para luego procesar la información y poder dotar de mayor luz a la investigación científica. En tal sentido, es necesario contar con una guía general que posibilite estructurar el MT. Será un beneficio para quienes se están iniciando en el proceso de investigación tanto en pregrado y posgrado, al tiempo que aportará también en la guía de muchos docentes como instrumento didáctico de enseñanza académica, para explicar la fundamentación del MT, sobre todo en su constructo. Por lo mencionado, el propósito del presente trabajo es analizar y sistematizar información para implementar un MT dentro de la investigación cuantitativa.

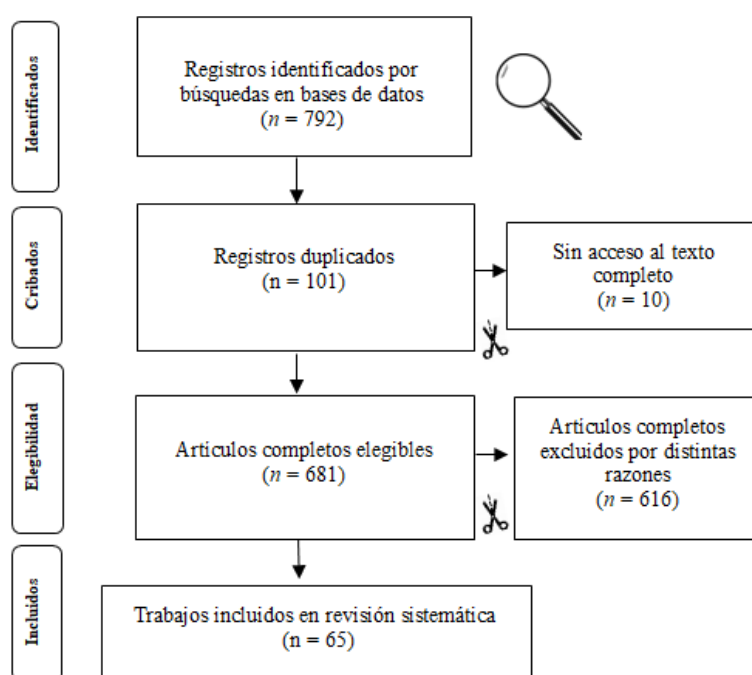
## METODOLOGÍA

Para lograr el objetivo del presente estudio, se ha empleado el enfoque cualitativa que va acompañada de un diseño de tipo documental (Arias, 2012, 2019a) que consiste en revisar y evaluar documentos científicos (Parra, 2018). Con la finalidad de recabar información se accedió a la base de datos de WoS, SCOPUS, Scielo, Redalyc y revistas científicas especializadas de alto impacto; así mismo, se ha recurrido al buscador Google académico. Para la búsqueda, se aplicó las siguientes palabras clave: (marco teórico) AND (construcción del marco teórico) AND (la teoría en la investigación) AND (tipos de marco teórico) AND (investigación cuantitativa) AND (metodología de la investigación), en español, inglés y portugués respectivamente. El análisis de

la literatura científica, se desarrolló mediante el mecanismo de la revisión sistemática que posee un protocolo riguroso (Aguilera, 2014; Ferreira et al., 2011; Guirao, 2015; Linares et al., 2018; Pardal y Pardal, 2020; Rodríguez et al., 2015; Torres y López, 2014) el cual a continuación se describe: 1. Planificación del proceso de la revisión sistemática; 2. Preparación de los recursos informáticos necesarios para el proceso de recopilación de la información y redacción; 3. Definición del problema que se pretende investigar; 4. Elaboración de las variables de estudio para la búsqueda de la información e implementación de los criterios de selección de la literatura científica (criterios de inclusión y exclusión); 5. Búsqueda de la información bibliográfica en base de datos y fuentes documentales; 6. Selección de los documentos científicos con base en el criterio de la selección PRISMA (ver figura 1); 7. Selección final de los estudios científicos; 8. Extracción de manera sistematizada de la información científica; 9. Evaluación del riesgo de sesgos en la información recopilada; 10. Organización de la información científica; 11. Análisis y presentación de resultados. La información recopilada corresponde a fuentes primarias, secundarias e incluso a fuentes terciarias. En total se han recopilado 792 documentos científicos, de los cuales se descartaron 727 por el criterio de selección PRISMA, siendo así los criterios de inclusión: (a) trabajos publicados en inglés, español y portugués, (b) trabajos científicos actuales y de fuentes confiables, (c) libros y manuales de metodología de investigación; todas ellas relacionadas a la variable de la investigación. Y los criterios de exclusión fueron: (a) fuentes no confiables, (b) investigaciones disociadas a la variable de estudio, (c) trabajos repetidos, (c) investigaciones publicadas en otro idioma diferente al inglés, español y portugués.

La gestión y sistematización de información se realizó durante los meses de julio a noviembre de 2022. No se estableció el rango de fechas para la gestión de información, con el fin de recabar una amplia gama de información.

**Figura 1.** Diagrama PRISMA para la selección de trabajos



Fuente: Elaboración propia (2022)

## DESARROLLO

### El marco teórico y sus funciones

El MT es una abstracción de casos especiales, pero va más allá de ellos. Trata de la realidad y tiene sus raíces en la exploración de los sentidos, pero no solamente se limita a lo observable (Pezzetta, 2011). También, viene a ser una revisión bibliográfica de investigación que habla de las variables de estudio que están expuestos en estudios previos o semejantes donde se señala las

perspectivas y enfoques teóricos y analiza las propiedades y bondades (Reidl, 2012), pero supera a la simple revisión bibliográfica porque pasa por un proceso de análisis crítico, reflexión, inducción, deducción e interpretación (Monje, 2011). En síntesis, viene a ser una teorización que aborda todo el trabajo de investigación (Borsotti, 2007), es un sustento (Morán y Alvarado, 2010), un soporte (Parra, 2018) y fundamento de la investigación científica (Cisneros, 2012); porque establece una conexión con la hipótesis, el método, selección de técnicas e instrumentos y análisis de resultados (Rojas, 2013). En tal sentido, “el marco teórico consiste en el conjunto de teorías y conocimientos que se tiene en torno al problema que se va a investigar” (Parreño, 2016, p. 37).

Por otro lado, el MT es una aportación de ideas de varias personalidades que pertenecen a la comunidad científica, de allí que viene a ser un producto colectivo (Baena, 2017). Es por eso que la investigación no es un trabajo que se realiza de manera aislada, más al contrario, se nutre de otras fuentes para que la investigación tenga un sustento científico.

El MT cumple diversas funciones (Daros, 2002; Del Cid y Méndez, 2011; Lederman & Lederman, 2015; Mendoza, 2012; Monje, 2011; Morán y Alvarado, 2010; Parreño, 2016; Pezzetta, 2011; Pimienta y de la Orden, 2017; Stracuzzi y Martins, 2012) y entre ellas se tiene las siguientes:

1. Es el soporte teórico del estudio.
2. Integra la teoría con la investigación.
3. Es un eje integrador de todo el proceso de investigación.
4. Distingue y define con claridad el objeto de estudio.
5. Permite la delimitación del tema que se pretende estudiar.
6. Hace posible describir con claridad el problema en las investigaciones.
7. Permite realizar el análisis del problema.
8. Encuadra, encierra, ubica y destaca el sentido del problema.
9. Da cuenta de los objetivos.
10. Hace posible la formulación de la hipótesis de investigación porque provee una explicación teórica.
11. Orienta el trabajo de campo.
12. Dota de un sentido lógico a los hechos y orienta la organización de los mismos.
13. Hace posible la interpretación de los datos recopilados.
14. Previene de aquellos errores que se han cometido en previos estudios realizados.
15. Saca a la luz nuevas áreas y líneas nuevas de investigación.

### **Consideraciones a tomar en cuenta para desarrollar el marco teórico**

En el desarrollo del MT es relevante tomar en consideración tres niveles de abstracción fundamentales: el paradigma, la teoría general y la teoría sustantiva. Con respecto al paradigma, se debe dar respuesta a la ontología, la epistemología, la axiología y la metodología; en lo que corresponde a la teoría general, se debe comprender cómo funciona el contexto o realidad de aquello que se pretende investigar; respecto a la teoría sustantiva, se refiere a una teoría que se utilizará específicamente para hacer afirmaciones que puedan ser probadas, o al menos para guiar el trabajo empírico y esto quedará a criterio del investigador dependiendo del tema que quiera investigar (Pezzetta, 2011). En tal sentido, para la redacción del MT se deben definir claramente los niveles de abstracción, empezando por el paradigma seleccionado, seguido de las teorías generales que darán luz y mejor orientación para el desarrollo de las teorías sustantivas, que, por medio de las cuales se podrá definir los objetivos y otros aspectos relevantes en las diferentes etapas de la investigación científica (Sautu et al., 2005). Sin embargo, en las investigaciones cualitativas se enfatizan los aspectos epistemológicos y al nivel de las investigaciones cuantitativas “el argumento teórico central tiene que ser elaborado alrededor de la teoría sustantiva” (Sautu, 2009, p. 171), porque las investigaciones cuantitativas enfatizan la discusión “en la teoría sustantiva del problema a investigar, ya que de ahí se derivan las proposiciones o conceptos que luego serán incorporados al objetivo de investigación” (Sautu et



al., 2005, p. 46) y estas deben estar conformados por un grupo de teorías que irán desde lo general a lo específico (Pezzetta, 2011). Queda claro entonces que el investigador inicia el constructo del MT dando respuestas a lo que concierne al paradigma, a la teoría general y a la teoría sustantiva. Y cabe aclarar que la teoría sustantiva es aquella que se concreta en el MT y que se da mayor énfasis en las investigaciones de carácter cuantitativo. Solo así, una investigación de corte cuantitativa, poseerá un MT válido que permita justificar la trascendencia y relevancia del trabajo científico. En tal sentido, el MT estará compuesto por conceptos, teorías y enfoques que estarán constituidos bajo una estructura lógica (Vicencio, 2018).

Por otro lado, para mejorar la producción del conocimiento de lo que hoy existe, es necesario conocer y estar a la altura de los conocimientos teóricos y metodológicos que en la actualidad predominan y tomarlos como punto de inicio (Dieterich, 2008). Por ello, a continuación, se plantean aspectos que debe contener un MT en una investigación cuantitativa de manera más precisa.

Los antecedentes en las investigaciones vienen a ser las tesis y artículos que están disponibles en repositorios institucionales y revistas especializadas que están indizadas (Carhuancho et al., 2019); también se pueden encontrar en libros, ponencias, conferencias y resultados de congreso (Passos, 2015). Los antecedentes conllevan a precisar los avances, estancamientos y/o retrocesos respecto al estudio que se pretende realizar (Pulido y Cabezas, 2015), evidencia como se ha resuelto un problema, saca a flote las limitaciones y posibles errores cometidos (Arias, 2019b); del mismo modo, ubica al investigador en un universo de investigaciones, explora las hipótesis y saca a la luz trabajos de investigación que se relacionan con el estudio a realizar (Gallego, 2018), establece raíces teóricas y clarifica la metodología. Es importante tomar en cuenta los mecanismos para elegir un antecedente y se debe tomar en cuenta ciertos criterios como: emplear variables o categorías que estén relacionadas con el objeto de estudio, el contexto, la población específica; y la metodología del estudio debe ser similar a lo que se pretende estudiar (Arias y Covinos, 2021). En un trabajo de investigación cuantitativa es importante definir los antecedentes de carácter internacional, nacional y local. Así, la estructura de un antecedente debe contener el título, el objetivo general, la metodología, los principales resultados y conclusiones; en su defecto, se debe precisar aquellos aspectos relevantes que sirva de antecedente a la investigación que se pretende realizar.

Por otro lado, “las variables son conceptos, construcciones abstractas que representan cualidades, características, propiedades o factores de la realidad, y asumen valores no constantes o que varían” (Núñez, 2007, p. 178) y se clasifican en variables descriptivas (Oyola, 2021), variables independientes, variables dependientes y las variables intervinientes (Mendoza, 2012). Si existen diversas variables por cada tipo, es recomendable habilitar subtemas y tratar a profundidad las variables de estudio. Cada tema y subtema debe sustentar la teoría que se estudia; debe definir y describir las variables; debe expresar la hipótesis; debe enunciar el uso, las aplicaciones, las razones de corroboración y refutación; precisar si existe causa-efecto entre la variable independiente y dependiente o existe relación entre variables; evidenciar los significados estadísticos y evidentemente debe corresponder y respaldar el tema que se está estudiando (Mendoza, 2012). Para un mejor entendimiento, es importante y necesario el desarrollo de las variables en el MT, de acuerdo al problema y objetivos de estudio (Bauce et al., 2018). Una apropiada definición de la variable posibilita la recolección de datos para contrastar la hipótesis de investigación. Para que ello suceda, debe recabarse suficiente información (Oyola, 2021). Sin embargo, las variables teóricas se traducen en propiedades observables y/o medibles concretamente mediante sus dimensiones e indicadores (Medina, 2015).

Por último, las dimensiones e indicadores deben estar bien detallados y conceptualizados. La razón es porque permitirá pasar de lo abstracto a lo empírico, es decir, tendrá la capacidad de convertir al objeto de estudio en observable y medible; caso contrario, el MT dejará de cumplir su función como guía de la investigación (Gallego, 2018). Para precisar, la dimensión es la cualidad de una variable que debe concretarse con la medición y esta se apoya en el MT. Surge de la descomposición de las variables y origina los indicadores (Espinoza, 2019a). En cambio, un

indicador es la forma en que se manifiesta un fenómeno a las observaciones del investigador. Ponen de manifiesto la operación y el proceso al cual se refieren los conceptos. En tal sentido, el indicador viene a ser el elemento más específico de una variable (Núñez, 2007) y es aquello que se puede medir y verificar. Es el dato, el hecho y no deben surgir de la nada, al contrario, debe tener origen en el MT (Espinoza, 2019b). “Si los procedimientos de medida que se emplean en un estudio no son correctos, la validez interna y externa de los resultados, y por tanto la utilidad del estudio, se verá limitada” (Espinoza, 2018, p. 48).

### **Proceso de construcción del marco teórico**

Es importante evidenciar que en el MT se construye conocimiento respecto a un tema en específico, porque se anuncia conceptos, teorías y perspectivas adoptadas (Barletta et al., 2020); si existe una mayor amplitud del sujeto de estudio, mayor será el nivel de abstracción y por el contrario, si existe una menor amplitud, menor será en nivel de abstracción (Trigo, 2021). Del mismo modo, se asume una perspectiva teórica que sirve a todo el proceso de investigación y de sobre manera enlaza el problema con la metodología para buscar una solución (Daros, 2002). Cabe aclarar que el MT no es un constructo que está aislado del resto de las partes de la investigación, porque mientras se desarrolla, va nutrir y orientar a cada apartado del mismo. En tal sentido, el MT debe ser dialogante con todas las partes de la investigación científica (Gallego, 2018). A continuación, se plantean recomendaciones para el proceso de la construcción del MT:

Paso 1: es imprescindible el planteo del problema de investigación (CohenMiller & Pate, 2019), ya que el MT inicia desde el momento en que se formula el problema de la investigación científica (Gómez et al., 2010; Rojas, 2012) porque nace de una interrogante poco estructurada que se formula al identificar un vacío de conocimiento. Esta duda posibilita identificar los términos de búsqueda en una revisión y permite contextualizar la investigación, posibilita plantear el contexto histórico y la situación social donde se va a interpretar la investigación (Sautu, 2016).

Paso 2: se debe precisar el objeto y campo de estudio y las variables que se pretenden estudiar (Matos y Matos, 2010). Este procedimiento posibilitará la búsqueda de la información bibliográfica de manera más precisa.

Paso 3: Consiste en recopilar y extraer información relevante sobre el problema en estudio (Domínguez, 2015). Para ello se puede recurrir a fuentes primarias, secundarias y terciarias (Díaz, 2009; Gallardo, 2017; Matos y Matos, 2010; Ríos, 2017). La búsqueda bibliográfica se debe realizar en revistas especializadas o base de datos de manera específica (Sánchez et al., 2021). Por lo tanto, es preferible recurrir a base de datos como WoS, SCOPUS, Scielo, Redalyc, Dialnet y buscadores como Google académico. Del mismo modo, se debe recurrir a revistas de alto impacto, libros con origen en editoriales reconocidas, capítulo de libros, investigaciones que se presentaron en congresos científicos y entrevistas a expertos.

Paso 4: una vez recopilada la información, el siguiente procedimiento consiste en revisar (Cortés y Iglesias, 2004) y constatar que los documentos obtenidos tengan validez, confiabilidad y rigurosidad científica; del mismo modo, se debe descartar aquellos documentos que tienen orígenes dudosos. Después de haber recopilado y seleccionado la información, es recomendable realizar la organización de las mismas. Para tal efecto, se pueden emplear gestores bibliográficos como Mendeley, Zotero, Endnote Web, u otro *Software* a criterio del investigador. Para proceder con la organización de la literatura científica, es recomendable crear carpetas en el *software* bibliográfico de acuerdo a las variables de estudio. Este mecanismo favorecerá ubicar con mayor facilidad los documentos científicos de acuerdo al estudio que se está realizando, el cual permitirá mayor optimización del tiempo.

Paso 5: se debe presentar un esquema tentativo del MT que debe contener todos los títulos — capítulos y secciones—. Dicha estructura tentativa debe ser ordenada y jerárquica, yendo de lo general a lo específico. Es importante tomar en cuenta que los títulos tentativos que se planteen, deben integrar todo aquello que se intente abordar (Balestrini, 2006).

Paso 6: este paso consiste en analizar la información obtenida (Rojas, 2013) identificando y analizando de manera crítica los conocimientos existentes que estén relacionados con el objeto de estudio (Monje, 2011). En esta parte el investigador debe manifestar una capacidad crítica, de síntesis, condensación y recapitulación (Ríos, 2017) para luego realizar la interpretación, es decir, buscar el significado real de la información disponible (Ander, 2011).

Paso 7: se debe proceder con la redacción del MT. El investigador debe mostrar los hallazgos de manera ordenada y articulada hasta lograr una teoría que sustente, fundamente y justifique el estudio (Castañeda, 2014). La redacción debe ser clara y precisa (Lacón & Girott, 2011) realizando citas de manera apropiada (Hernández et al., 2014), identificar y recoger con claridad los postulados de los autores y respetar la propiedad intelectual (Miranda, 2013). En esta sección, el autor puede aportar ideas coherentes que alimenten el MT, o en su defecto, puede también contradecirlos.

Paso 8: una vez terminado el proceso de redacción final, es conveniente realizar una evaluación crítica de aquellas informaciones que fueron extraídas y volver a corroborar y revisar los documentos científicos para evitar sesgos o tergiversaciones de los postulados o teorías de los autores citados. Del mismo modo, se debe aprovechar para corregir los errores ortográficos, gramaticales y de estilo.

Finalmente, en una investigación es el propio autor quien construye el MT empleando un hilo argumental y discursivo de todo lo que se ha investigado, revisado y procesado (Toledo, 2019) y debe existir una cohesión entre los hallazgos encontrados (Parra, 2018) porque el desarrollo exige organización e integración de manera lógica y sistemática (Constanza, 2016). Además, respecto al estudio realizado, es importante responder a tres preguntas: ¿es suficiente, necesaria y pertinente la información recopilada?, ¿es válida la información que se ha recogido?, y ¿son fiables las técnicas empleadas para recoger la información? (Ander, 2011). De esta manera se podrá evidenciar si el MT realizado es consistente o no, caso contrario, se debe volver a revisar de manera minuciosa cada apartado de la redacción y corregirlos hasta alcanzar que la propuesta teórica justifique y signifique el soporte de la investigación científica que se pretende realizar. Así, la construcción del MT siempre será flexible (Ríos, 2017). En tal sentido, es pertinente resaltar que es el propio investigador, con su amplia capacidad creativa, capaz de establecer mecanismos o protocolos para redactar el MT. Del mismo modo, es el propio investigador quien debe estructurar de manera lógica y coherente aquello que debe contener el MT. Es evidente que no existen fórmulas o recetarios para el constructo del MT, porque si fuese así, se estaría limitando la capacidad del investigador.

### **Errores durante la implementación del marco teórico**

Existe una diversidad de errores que un investigador puede cometer al momento de construir el MT. Dichos errores pueden realizarse de manera consciente o inconsciente, que a continuación se detalla:

Error 1: creer que el MT aporta poco o nada a la investigación que se pretende realizar. Asumirlo conlleva a realizar un MT carente y, por consiguiente, la investigación realizada no tendrá un sustento teórico en cual apoyarse.

Error 2: realizar una mala determinación del objeto de estudio, esto conlleva a asumir un MT que no corresponde al estudio. Se hará evidente cuando se perciba la disyunción entre el problema, los objetivos, la metodología y el MT (Gallego, 2018).

Error 3: el MT no debe confundirse con definiciones puntuales porque no es un diccionario. Al contrario, debe expresar una fundamentación científica respecto al objeto de estudio (Parra, 2018).

Error 4: al redactar el MT, existe un fuerte riesgo de que se genere una dispersión argumental —se colocan citas que no están relacionadas con el objeto de estudio—. Las desviaciones ocurren y salen a la luz cuando los argumentos que se desarrollaron en el MT se desvinculan del objeto de estudio (Toledo, 2019). Por otro lado, tampoco se trata de introducir contenidos teóricos con el objetivo de rellenar el MT, sin que estos presenten una vinculación con el problema en estudio; o

colocar citas que no tengan orígenes válidos y confiables con tal de poseer un contenido ampuloso en el MT.

Error 5: redactar con una doble interpretación, con cacofonías, con barbarismos y repetir palabras de manera innecesaria (Morán y Alvarado, 2010). Se debe corregir tales vicios lingüísticos y la redacción debe ser impecable.

Error 6: copiar y pegar sin un mero análisis la información científica. Dicha actividad es frecuente al momento de construir el MT. Este escenario conlleva a que el investigador no se familiarice con la parte teórica. Además, se caería en la omisión de una citación pertinente.

Error 7: caer en la tergiversación u omisión de los postulados reales que plantea el autor al momento de la extracción de la información científica, no es nada ético. Por lo que la ética en los investigadores debe hacerse presente y manifestarse a través de las normas de citación y referencia (Salazar et al., 2018). De manera principal, se debe evitar el plagio —apropiación de ideas, imágenes, procesos, términos e incluso obras completas— (Espinoza, 2019a) y el autoplagio (Miranda, 2013). La presencia de lo ético en el mundo del desarrollo del conocimiento es fundamental y habla bien de los investigadores que los ponen en práctica.

## CONCLUSIONES

El MT es la teorización de aquello que se pretende estudiar con la finalidad de solucionar un problema. Asimismo, es la contribución de muchos investigadores y es el apartado más sustancial de la investigación; por lo que, su construcción debe ser objetiva, coherente, lógica y debe ser dialogante con todas las partes de la investigación científica. Las funciones principales del MT tienen que ver con ser el soporte del estudio, posibilitar la formulación de las hipótesis, orientar el trabajo de campo y facilitar la interpretación de los resultados.

En el MT existen tres niveles de abstracción como son: el paradigma, la teoría general y la teoría sustantiva. En la investigación cuantitativa, el énfasis está en desarrollar la teoría sustantiva. Asimismo, los antecedentes de la investigación, las variables, las dimensiones e indicadores deben estar claramente definidos. Los antecedentes permitirán que el investigador pueda identificar los avances que existen sobre el tema en estudio. Así, las variables desarrolladas de forma sistemática, posibilitará la obtención correcta de los datos para el estudio, ya que se podrán definir claramente las dimensiones e indicadores de cada variable en estudio; además, viabilizará adecuadamente la contrastación o rechazo de las hipótesis. Estos elementos metódicos permitirán una construcción apropiada del MT siempre y cuando sean abordados a profundidad; caso contrario, el MT no cumplirá su función de guía en la investigación científica.

En el proceso de la construcción del MT es importante tomar en cuenta el planteamiento del problema y la identificación de las variables. Seguidamente, es relevante la visita a base de datos, revistas indexadas y otras fuentes de información de prestigio para recoger literatura científica. Ahora bien, se puede generalizar la construcción del MT en 8 pasos metódicos que permitirán desarrollar una estructura sólida del mismo.

A través de la revisión bibliográfica, se pudieron identificar 7 errores en los que se incurren al momento de construir un MT. Se debe evitar errores como asumir de que el MT no aporta nada a la investigación, creer que en el MT solamente se deben colocar definiciones, generar dispersión argumental, rellenar con teorías de fuentes no confiables o informaciones que no tenga relación alguna con el objeto de estudio y pasar por alto las cuestiones éticas de la investigación científica.

**Declaración de los autores:** Los autores aprueban la versión final del artículo.

**Conflicto de interés:** Los autores declaran no tener conflicto de interés.

**Contribución de los autores:** Yerwin Salinas-Atausinchi, Wilson Sucari: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, recursos, software, supervisión, validación, visualización, administración del proyecto, preparación del borrador original, revisión y edición. Liz Sjanela Sarmiento-Yujra: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, recursos, software, supervisión, validación, visualización. Rubén Eduardo Huaman-Lucana: Análisis formal, investigación, metodología, recursos,

software, supervisión, revisión y edición. Yukiko Lizsette Paullo-Tisoc: Análisis formal, investigación, metodología, recursos, software, supervisión, validación, visualización, administración del proyecto, preparación del borrador original, revisión y edición. Grissell Chavez-Orellana: Análisis formal, supervisión, validación, visualización, administración del proyecto, preparación del borrador original, revisión y edición.

**Financiación:** Con financiación propia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, R. (2014). ¿Revisión sistemática, revisión narrativa o metaanálisis? *Revista de La Sociedad Española del Dolor*, 21(6), 359–360.
- Ander, E. (2011). *Aprender a investigar: nociones básicas para la investigación social*. Brujas.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Episteme.
- Arias, F. G. (2019a). Citación de fuentes documentales y escogencia de informantes: un estudio cualitativo de las razones expuestas por investigadores venezolanos. *E-Ciencias de La Información*, 9(1), 2–23. <https://doi.org/10.15517/eci.v1i1.32224>
- Arias, F. G. (2019b). *Como hacer tesis doctorales y trabajos de grado. Investigación científica y tecnológica*. Episteme.
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Balestrini, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación*. BL Consultores Asociados.
- Barletta, N. P., Chamorro, D., y Mizuno, J. (2020). La fuerza en la construcción del marco teórico en artículos científicos: un análisis desde la lingüística sistémico-funcional. *Íkala*, 25(1), 75–91. <https://doi.org/10.17533/udea.ikala.v25n01a14>
- Bauce, G. J., Córdova, M. A., y Avila, A. V. (2018). Operacionalización de variables. *Revista Del Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel,"* 49(2), 43–50.
- Borsotti, C. A. (2007). *Temas de metodología de la investigación en ciencias sociales empíricas*. Miño y Dávila Editores.
- Carhuancho, I. M., Nolzco, F. A., Sicheri, L., Guerrero, M. A., y Casana, K. M. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Universidad Internacional del Ecuador.
- Castañeda, I. E. (2014). El marco teórico en la investigación en salud con enfoque de género. *Revista Cubana de Salud Pública*, 40(2), 249–257.
- Cisneros, M. (2012). *Cómo elaborar trabajos de grado*. Ecoe Ediciones.
- CohenMiller, A. S., & Pate, E. (2019). A Model for Developing Interdisciplinary Research Theoretical Frameworks. *Qualitative Report* 24(6), 1211-1226. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2019.3558>
- Constanza, J. (2016). El campo problemático teórico-empírico. El proceso de investigación, primera parte. *Metodología de la investigación en geografía*. 40–68. Editorial de la Universidad de La Plata.
- Cortés, M. E., y Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Universidad Autónoma del Carmen.
- Daros, W. R. (2002). ¿Qué es un marco teórico?. *Enfoques*, 14(1 y 2), 73–112.
- Del Cid, A., y Méndez, R. (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología*. Pearson Educación.

- Díaz, V. P. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística para profesionales y estudiantes de ciencias de la salud*. RIL Editores.
- Dieterich, H. (2008). *Nueva guía para la investigación científica*. Fondo Editorial de la Universidad de Ciencias y Humanidades.
- Domínguez, J. B. (2015). *Manual de metodología de la investigación científica*. Gráfica Real.
- Espinoza, E. E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. *Revista Conrado*, 14(65), 39–49.
- Espinoza, D. M. (2019a). Consideraciones éticas en el proceso de una publicación científica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(3), 226–230. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2019.04.001>
- Espinoza, E. E. (2019b). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15(69), 171–180.
- Ferreira, I., Urrútia, G., y Alonso, P. (2011). Revisiones sistemáticas y metaanálisis: bases conceptuales e interpretación. *Revista Española de Cardiología*, 64(8), 688–696. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2011.03.029>
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la investigación*. Universidad Continental.
- Gallego, J. R. (2018). Cómo se construye el marco teórico de la investigación. *Cadernos de Pesquisa*, 48(169), 830–854. <https://doi.org/10.1590/198053145177>
- Gómez, M. Á., Deslauriers, J. P., y Alzate, M. V. (2010). *Cómo hacer tesis de maestría y doctorado. Investigación, escritura y publicación*. Ecoe Ediciones.
- Guirao, S. J. A. (2015). Utilidad y tipos de revisión de literatura. *Ene*, 9(2). <https://doi.org/10.4321/S1988-348X2015000200002>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Jablonska, A. (2008). La elaboración del marco teórico versus la ilusión del saber inmediato. *Estudios Sobre Las Culturas Contemporáneas*, 14(28), 133–149.
- Lacon, N., y Girott, E. (2011). La escritura del marco teórico. *Escribir una tesis. Manual de estrategias de producción*. Editorial Comunicarte.
- Lederman, N. G., & Lederman, J. S. (2015). What is a theoretical framework? a practical answer. *Journal of Science Teacher Education*, 26(7), 593–597. <https://doi.org/10.1007/s10972-015-9443-2>
- Linares, E., Hernández, V., Domínguez, J. L., Fernández, S., Hevia, V., Mayor, J., Padilla, B., y Ribal, M. J. (2018). Metodología de una revisión sistemática. *Actas Urológicas Españolas*, 42(8), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.acuro.2018.01.010>
- Matos, Z. de la C., y Matos, C. (2010). La construcción del marco teórico en la investigación educativa. Apuntes para su orientación metodológica en la tesis. *EduSol*, 10(31), 92–105.
- Medina, N. F. (2015). Las variables complejas en investigaciones pedagógicas. *Revista Apuntes Universitarios*, 5(2), 9–18. <https://doi.org/10.17162/au.v0i2.96>
- Mendoza, J. (2012). La teoría en la investigación científica: marco teórico, modelos y medición. In *Metodología para investigaciones de alto impacto en las ciencias sociales*. Dykinson.
- Miranda, A. (2013). Plagio y ética de la investigación científica. *Revista Chilena de Derecho*, 40(2), 711–726. <https://doi.org/10.4067/S0718-34372013000200016>
- Monje, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana.
- Morán, G., y Alvarado, D. G. (2010). *Métodos de investigación*. Pearson Educación.

- Núñez, I. M. (2007). Las variables: estructura y función en la hipótesis. *Investigación Educativa*, 11(20), 163–179.
- Oyola, A. E. (2021). La variable. *Revista Del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 90–93. <https://doi.org/10.35434/rmhnaaa.2021.141.905>
- Pardal, J. L., y Pardal, B. (2020). Anotaciones para estructurar una revisión sistemática. *Revista ORL*, 11(2), 155–160.
- Parra, L. E. (2018). *Las fases del proyecto de investigación*. Grupo de Investigación en Innovación y Gerencia Social.
- Parreño, A. (2016). *Metodología de investigación en salud*. La Caracola.
- Passos, E. S. (2015). *Metodología para la presentación de trabajo de investigación: una manera práctica de aprender a investigar, investigando*. Alpha Editores.
- Pezzetta, S. (2011). Un marco teórico para la investigación jurídica. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía Del Derecho (CEFD)*, 22, 114–134.
- Pimienta, J. H., y de la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Pulido, C. A., y Cabezas, O. (2015). Algunas consideraciones sobre la construcción del marco teórico-referencial en la investigación educacional. *Mendive. Revista de Educación*, 13(2), 118–125.
- Reidl, L. M. (2012). Marco conceptual en el proceso de investigación. *Investigación en Educación Médica*, 1(3), 146–151.
- Ríos, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales.
- Rodríguez, M. B., Zafra, S. L., y Quintero, S. P. (2015). La revisión sistemática de la literatura científica y la necesidad de visualizar los resultados de las investigaciones. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 7(1), 101–103. <https://doi.org/10.22335/rict.v7i1.232>
- Rojas, R. (2012). *Métodos para la investigación social. Una proposición dialéctica*. Plaza y Valdés Editores.
- Rojas, R. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Plaza y Valdés Editores.
- Salazar, M. B., Icaza, M. de F., y Alejo, O. J. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 305–311.
- Sánchez, J., Lesmes, M., González, R., R-Learte, A. I., García, M., y Gal, B. (2021). Iniciación a la investigación en educación médica: guía práctica metodológica. *Educación Médica*, 22, 198–207. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2021.04.004>
- Sautu, R. (2009). El marco teórico en la investigación cualitativa. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 1(1), 155–177.
- Sautu, R. (2016). Requisitos formales teórico-metodológicos para la construcción del marco teórico de una investigación en ciencias sociales. *Revista Latinoamericana de Metodología de La Investigación Social: ReLMIS*, 5(10), 7–20.
- Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P., y Elbert, R. (2005). *Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. CLACSO.
- Stracuzzi, S. P., y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Toledo, G. (2019). Elaboración del marco teórico en la formación universitaria docente: algunas claves para comprender sus implicaciones. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(2), 53–66. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.1083>
- Torres, A., y López, D. (2014). Criterios para publicar artículos de revisión sistemática. *Revista*

*de Especialidades Médico-Quirúrgicas*, 19(3), 393–399.

Trigo, L. G. (2021). La relevancia del marco teórico (MT) en la iniciación científica. Una aproximación desde la ciencia política y el estudio del desarrollo histórico institucional. *Panorama*, 15(29), 52–66. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v15i29.2536>

Vicencio, O. (2018). *La investigación en las ciencias sociales*. Trillas.



