



LILIAN DEMATTEI

"APROVECHEMOS LO QUE YA TENEMOS PARA AVANZAR EN EDUCACIÓN CON INTELIGENCIA ARTIFICIAL"

PÁG. 8

ADIOS

PROFESIONAL

LUNES
13 DE
ENERO
DE 2025

AÑO 2

Nº 679



DIRECTOR DE JAVIER BARBERO
CONSULTING & TRAINING

JAVIER

BARBERO:

"El coaching sistémico se enfoca en traducir objetivos abstractos en comportamientos concretos"

En el país, el coaching organizacional se ha consolidado como una herramienta clave para el desarrollo de líderes y equipos, adaptándose a las necesidades de las empresas en constante evolución. En Paraguay, esta disciplina enfrenta el desafío de acompañar la transición de empresas familiares hacia estructuras corporativas, un proceso que está transformando el panorama empresarial local. Javier Barbero, director de Javier Barbero Consulting & Training, analiza cómo el coaching puede convertirse en un aliado estratégico para alcanzar objetivos concretos.

"En Paraguay, el coaching cada vez es más demandado", afirma Barbero, quien destaca la importancia de adaptar esta práctica a la cultura local y diferenciarla de otras disciplinas como la psicoterapia. Con líneas de enfoque que van desde el coaching individual hasta el organizacional, Barbero subraya que su efectividad depende de traducir objetivos abstractos en comportamientos concretos, un enfoque clave para el éxito empresarial en el contexto actual.

Pág. 6

NX 350h
TECNOLOGÍA QUE CONECTA

LEXUS
EXPERIENCE AMAZING

(021) 619-0450 | Lexus Paraguay | Lexus Py | Avda. Mariscal López esquina Reclus - Asunción | TOYOTOSHI SOCIEDAD ANÓNIMA

La importancia de la estabilidad en las organizaciones



**LUIS
RETAMOZO**
DIRECTOR DE POSGRADO | INITIATIVE
ESCUELA DE NEGOCIOS



La gestión de la estabilidad se preocupa por lo que funciona en un día determinado, mientras que la gestión del cambio comienza con lo que no es".

Imaginemos, ser receptores de una comunicación que normalmente presagia un cambio en el trabajo. Un email, por ejemplo, anuncia una reorganización que se llevará a cabo en el transcurso de los próximos meses. El lenguaje es alegre y optimista, y habla sobre las muchas oportunidades que surgirán de la última transformación o realineamiento.

Sin embargo, el efecto psicológico de una comunicación como ésta es menos positivo. Su primer efecto es introducir incertidumbre: ¿uno se pregunta qué sucederá exactamente? A esto se le suma una disminución de su sentido de control: no puede controlar lo que está por suceder. A medida que se desarrolla la reorganización, generalmente en el transcurso de varios meses, los equipos se dividen y reorganizan, y esto, a su vez, daña su sentido de pertenencia y sus redes de apoyo social.

Cada uno de estos cambios hace que a las personas les resulte más difícil hacer su trabajo. La ciencia es clara: a las personas les va mejor en el trabajo cuando su entorno es predecible, cuando tienen cierta sensación de control sobre su entorno inmediato, cuando forman parte de un conjunto estable de relaciones, cuando se sienten conectados con el lugar y el ritual, y cuando el objetivo de sus esfuerzos les resulta evidente. Visto a través del lente de este análisis, el cambio constante emerge como el enemigo del desempeño, no su catalizador.

¿Qué es la gestión de la estabilidad?

En contraste con la gestión del cambio, que llega sólo cuando se discute un cambio en particular, la gestión de la estabilidad (porque aborda necesidades psicológicas humanas fundamentales que no pueden activarse y desactivarse a voluntad) debe ser una disciplina organizacional continua y siempre activa. Es una forma de gestionar un entorno, no una forma de navegar un momento.

La gestión de la estabilidad se preocupa por lo que funciona en un día determi-

nado, mientras que la gestión del cambio comienza con lo que no es. La gestión de la estabilidad eleva la necesidad de prestar atención, donde la gestión del cambio gira demasiado hacia la retroalimentación.

La gestión de la estabilidad reconoce la importancia de los equipos.

Los equipos son fuente de mucha estabilidad para sus miembros. Las últimas investigaciones encontraron tres grupos de condiciones que predicen mejor el desempeño de un equipo:

Primero: se refiere a la contribución de un individuo: si comprende lo que se espera de él, si logra aprovechar sus puntos fuertes con frecuencia, etc.

Segundo: concierne al equipo en su conjunto: si se apoyan unos a otros, por ejemplo, o si tienen una comprensión compartida de la excelencia.

Tercero: conecta al equipo con la organización más amplia: pregunta, por ejemplo, si la misión de esa organización es emocionante para los miembros del equipo.

Comprender las expectativas o poder trabajar eficazmente ayuda a crear una sensación de previsibilidad y control. Ser apoyado por quienes te rodean ayuda a tener un sentido de pertenencia.

Y comprender la conexión entre nuestros esfuerzos diarios y la dirección y el impacto de la organización en general le da significado a nuestro trabajo. Cada uno de ellos vive en un equipo, o no vive en absoluto, por lo que la gestión de la estabilidad busca preservar los equipos intactos, busca apoyar a los líderes de los equipos en la construcción de equipos prósperos y considera que los equipos son la unidad organizacional más importante.

En cuanto a lo que hacen los equipos semana tras semana para crear una sensación de estabilidad, se encontró muchos casos de equipos que se esfuerzan por honrar el

ritual. Los seres humanos utilizamos los rituales como gobernadores emocionales, y claramente los equipos no son una excepción a esto.

En un equipo que conocí, el líder del equipo había ritualizado el apoyo mutuo: cada semana comenzaba con una llamada rápida en la que los miembros del equipo compartían lo que tenían entre manos y si necesitaban ayuda de sus compañeros; y la semana terminó con una llamada donde los miembros del equipo reconocieron públicamente a quienes los habían apoyado a ellos y a otros. Aquí, entonces, el ritual gobernaba útilmente las emociones de estrés y falta de pertenencia.

La gestión de la estabilidad enfatizará, aumentará y honrará el ritual dondequiera que se encuentre.

A medida que avanza el ciclo ahora constante de reorganizaciones y reestructuraciones a través de nuestros lugares de trabajo; a medida que la introducción perpetua de nuevos líderes, tecnología, procesos, políticas y software altera el trabajo diario; Y mientras los equipos reorganizados intentan lidiar con las últimas transformaciones, reinversiones y reinicios estratégicos, hemos perdido el rumbo. Hemos perdido nuestro comprender lo que funciona desde una perspectiva empresarial (la mayoría de las fusiones, por ejemplo, destruyen valor); los despidos no abordan los problemas subyacentes y hemos perdido de vista lo que los humanos necesitan para trabajar de manera más efectiva. La pregunta clave para cualquier negocio en un mundo turbulento no es cómo provocar disrupciones o gestionar el cambio, sino más bien cómo ayudar a las personas a ofrecer lo mejor de sí mismas.

Cuando lo que buscamos es mejora, crecimiento o innovación, la manera de llegar allí depende de proporcionar las bases psicológicas para el desempeño humano. El camino para llegar allí pasa, sobre todo, por la estabilidad.

Juntos,
estamos creando
el **futuro**
y, con cada **lectura,**
construimos algo
más grande.

Hace que tu equipo piense como vos.
Sé parte de una comunidad exclusiva.



MÁS INFORMACIÓN
tigre@5dias.com.py
0982456111

5DIAS
POWERPLAYER

prensa@5dias.com.py

ESTRATEGIAS

Andrés Fornerod, director ejecutivo de Athernus

“Liderazgo tradicional enfocado en el control resta posibilidades de innovación y creatividad”

Andrés Fornerod, director ejecutivo de Athernus, compartió su visión sobre el panorama empresarial en Paraguay, destacando los principales desafíos que enfrentan las organizaciones y ejecutivos. En su análisis, identificó cuatro áreas clave que necesitan atención para que las empresas puedan aprovechar las oportunidades del mercado local.

“Creemos que hay cuatro grandes desafíos que están transitando hoy las empresas y los ejecutivos del país. Por un lado, un tipo de liderazgo muy tradicional, muy enfocado en el control, lo que resta la posibilidad de la innovación y la creatividad en las organizaciones”, explicó Fornerod. Además, mencionó la falta de alineación entre cultura, liderazgo y operaciones, así como problemas de eficiencia y trabajo en equipo.

El director de Athernus también enfatizó que “la falta de trabajo en equipo interárea” y el enfoque excesivo en las tareas internas limitan la capacidad de las empresas para ofrecer valor al cliente final. “Se suele hablar de trabajo en silos funcionales, es decir, cada equipo enfocado en lo suyo, y nadie enfocado en la entrega de valor al cliente final”, añadió.

ERRORES

Fornerod señaló que los errores más comunes que observa en las empresas están relacionados con la falta de alineación estratégica y un liderazgo que prioriza tareas sobre personas. “Esa falta de alineación entre la cultura organizacional, los valores de la compañía y la estrategia es lo que solemos ver como errores recurrentes”, afirmó. Subrayó también que “los líderes enfocados 100% en las tareas y no en el desarrollo de personas y equipos hacen que la innovación sea prácticamente nula”.

En respuesta a estos desafíos, Athernus ofrece servicios enfocados en el desarrollo de estilos de liderazgo que fomenten la innovación, la creatividad y la autonomía en los equipos. “Apuntamos a lograr nuevos estilos de liderazgo en las organizaciones, donde la cultura esté alineada al liderazgo, y este, a las operaciones”, explicó Fornerod.

SERVICIOS

El proceso de transformación organizacional que



Andrés Fornerod, director ejecutivo de Athernus.

propone Athernus comienza con un diagnóstico inicial, que puede durar entre uno y tres meses dependiendo del tamaño de la empresa. Según Fornerod, este análisis permite identificar la situación actual y diseñar un plan para alcanzar el estado deseado. “El proyecto generalmente no suele superar un año, a eso apuntamos”, indicó. Entre los servicios destacados se encuentra el

coaching ejecutivo, que busca transformar líderes tradicionales en promotores de innovación. “Es un programa que suele durar unos tres meses y está a cargo de coaches certificados por la Federación Internacional de Coaching (ICF)”, comentó. También ofrecen programas de entrenamiento para ejecutivos, transformación organizacional y coaching de equipos.

RESULTADOS

Fornerod destacó que su metodología ha permitido a empresas en Paraguay, Argentina y Uruguay alcanzar resultados concretos. “Apuntamos a reducción de costos en un 20% y a disminuir el tiempo entre que un producto es diseñado y puesto en el mercado”, señaló. Estos logros, agregó, son posibles gracias a la alineación entre cultura, liderazgo y operaciones.

PERSPECTIVAS

En relación con el potencial del mercado paraguayo, Fornerod expresó: “Paraguay tiene todo el potencial para evolucionar favorablemente en los próximos años, pero si no se abordan estos desafíos, vemos un ancla que les impedirá lograr los resultados esperados”.

Concluyó reiterando la importancia de un liderazgo

La falta de alineación entre cultura organizacional, valores y estrategia son errores recurrentes. Los líderes enfocados en las tareas y no en el desarrollo de personas hacen que la innovación sea nula”.

EL DATO

APUNTAN A REDUCIR COSTOS HASTA EN UN 20% Y EN MENOS TIEMPO DE PRODUCCIÓN.

adecuado para enfrentar los retos actuales. “La tecnología está al alcance de todos, pero un buen estilo de liderazgo, alineado a los resultados que la empresa espera, no es tan fácil de conseguir”, afirmó.

Informó que para las empresas interesadas en evaluar su desempeño y mejorar sus procesos, Athernus pone a disposición su página web y redes sociales. “Pueden encontrarnos en www.athernus.com, donde está nuestro email y número de teléfono. Estamos 100% disponibles para acompañar a las organizaciones en este camino”, afirmó Fornerod.

El ejecutivo cerró la entrevista destacando que su equipo cuenta con respaldo internacional y experiencia en varios mercados. “Pueden confiar en nosotros para transitar este viaje en conjunto y lograr los resultados que aspiran alcanzar”, concluyó.

prensa@5dias.com.py

EMPLEOS

Análisis de datos ciberseguridad y fintech son sectores en auge

Profesiones emergentes lideran el mercado laboral global

El mercado laboral atraviesa un período de cambios significativos, marcado por el avance tecnológico, la apuesta por la sostenibilidad y la adaptación a nuevas dinámicas económicas. De acuerdo con el informe The Future of Jobs Report del Foro Económico Mundial, se prevé que el 23% de los empleos actuales sufran transformaciones profundas, lo que resultará en la creación de 69 millones de nuevos puestos de trabajo y la desaparición de 83 millones de roles que quedarán obsoletos.

Las áreas con mayor potencial de crecimiento incluyen la tecnología, la digitalización, la inteligencia artificial y las iniciativas sostenibles. Estas tendencias ofrecen oportunidades únicas para los profesionales experimentados, quienes pueden destacar al complementar su experiencia con nuevas habilidades técnicas.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y APRENDIZAJE AUTOMÁTICO

La inteligencia artificial (IA) se ha convertido en un pilar fundamental de la denominada industria 4.0, ayudando a las empresas a aumentar su productividad y eficiencia. Según DigitalES, las vacantes relacionadas con la IA han registrado un aumento del 454% en los últimos cinco años en España, lo que evidencia una demanda creciente de expertos en este campo.

Entre los perfiles más buscados se encuentran ingenieros en aprendizaje automático, especialistas en inteligencia artificial y consultores tecnológicos. Aquellos con antecedentes en informática o matemáticas pueden beneficiarse de esta tendencia al adquirir conocimientos especializados, como el desarrollo de sistemas inteligentes o el manejo de algoritmos avanzados. Además, las habilidades en resolución de problemas y liderazgo les brindan una ventaja para integrarse en equipos multidisciplinarios.

ANÁLISIS DE DATOS

El uso intensivo de datos es clave para mejorar los procesos empresariales, y por ello, la demanda de profesionales especializados en este ámbito continúa creciendo. Perfiles como científicos de datos, analistas e ingenieros de datos son esenciales para transfor-



mar grandes volúmenes de información en estrategias efectivas.

Quienes tengan experiencia en el análisis y la interpretación de datos pueden incursionar en esta área fortaleciendo sus conocimientos en herramientas como Python, R o SQL. Las habilidades técnicas combinadas con un enfoque estratégico pueden posicionarlos como actores clave en la toma de decisiones basada en datos dentro de las organizaciones.

SEGURIDAD CIBERNÉTICA

Con el aumento de los ciberataques, la protección de redes y sistemas informáticos se ha convertido en una prioridad para las empresas.

Las áreas de ciberseguridad demandan expertos capaces de identificar vulnerabilidades, implementar soluciones efectivas y responder a amenazas emergentes.

Entre los roles más solicitados se encuentran auditores de seguridad, analistas, ingenieros y especialistas en hacking ético. Profesionales con experiencia previa en tecnologías de la información pueden aprovechar sus conocimientos para incursionar en este sector al desarrollar habilidades específicas en gestión de riesgos y protección de datos.

FINTECH

El sector fintech, que une tecnología y servicios financieros, está en plena expansión y se posiciona

como uno de los mercados más dinámicos. Los profesionales en esta área se encargan de desarrollar soluciones innovadoras como pagos digitales, gestión de activos y aplicaciones basadas en blockchain.

Aquellos con experiencia en el ámbito financiero pueden potenciar sus capacidades técnicas para adaptarse a este entorno cambiante. Su conocimiento de las dinámicas del sector, combinado con nuevas competencias tecnológicas, les permite liderar la transformación digital en el mundo de las finanzas.

ECONOMÍA SOSTENIBLE

El auge de las iniciativas sostenibles está generan-

do nuevas oportunidades laborales en áreas como energías renovables, economía circular y eficiencia energética. Este sector, conocido como empleo verde, busca profesionales que contribuyan al desarrollo de proyectos respetuosos con el medio ambiente.

Los consultores ambientales, auditores energéticos y especialistas en sostenibilidad son perfiles cada vez más requeridos. La transición hacia una economía más ecológica abre la puerta a profesionales interesados en combinar su experiencia con conocimientos sobre sostenibilidad y gestión ambiental.

EDUCACIÓN DIGITAL

El aprendizaje en línea,

impulsado por plataformas digitales, está transformando la educación al ofrecer experiencias de formación más accesibles y personalizadas. Según Global Market Insights, el sector del e-learning experimentará un crecimiento anual superior al 21% hasta 2027.

Este modelo educativo requiere perfiles especializados como diseñadores de entornos digitales de aprendizaje, docentes para plataformas virtuales y expertos en planificación tecnológica. Los profesionales interesados en esta área pueden destacar al desarrollar habilidades innovadoras para crear experiencias formativas interactivas y efectivas.

prensa@5dias.com.py

ENTREVISTA

Javier Barbero, director de Javier Barbero Consulting & Training

“En Paraguay, el coaching cada vez es más demandado”

El coaching organizacional ha evolucionado significativamente en las últimas décadas, posicionándose como una herramienta clave para el desarrollo de líderes y equipos en empresas de todo el mundo. En Paraguay, su implementación aún enfrenta desafíos, especialmente en el contexto de la transición de empresas familiares a estructuras más corporativas. Javier Barbero, director de Javier Barbero Consulting & Training, un experto en la materia, analizó las diferencias entre las líneas de coaching, su adaptación a la cultura local y las oportunidades que ofrece esta disciplina para el futuro empresarial del país.

¿Cómo estás viendo esa evolución de un tiempo a esta parte?

Es muy antiguo, te cuento. Comienza con Aristóteles con la mayéutica socrática. También podemos empezar a encontrar elementos y después el boom hace cuatro décadas del coaching a nivel empresarial. Entonces hoy por hoy está muy instalado a nivel de desarrollo organizacional.

¿Los procesos de coaching en Paraguay cómo están?

Nos falta todavía. Yo diría que también en esa dinámica de empresas familiares que están tratando de dar el salto a un espacio más corporativo, estos ejercicios y dinámicas que se hacen también a través de un coaching a sus coachees es algo importante que de a poco se está instalando.

¿Es importante aclarar qué es y qué no es coaching?

Sí, también es importante para que la gente lo pueda entender. El coaching no sirve para todo. Está como direccionado a objetivos específicos y a públicos específicos. Hay una mezcla y confusión entre lo que es coaching y lo que es psicoterapia, y eso es importante aclarar. Nosotros no trabajamos con salud, por ejemplo. Sin embargo, hay coaches que entran en el terreno de la salud mental de una persona y eso no se puede hacer. Prefiero centralizar en lo que implica acompañar líderes y equipos en organizaciones porque ahí sí hay aplicaciones directas.

¿Trabajar con una persona es diferente que trabajar con grupos?

Claro. Si hay coaching individual, coaching de equipo



Javier Barbero, director de Javier Barbero Consulting & Training.

y también coaching transversal en la organización para trabajar la cultura, por ejemplo. Son diferentes estrategias. Cada uno tiene su dinámica e impronta, aunque la metodología puede ser la misma.

¿Cómo ves el desarrollo de esta línea en Para-

guay?

Desde hace unos 15 años lo veo en crecimiento, en total crecimiento. El coaching cada vez es más demandado. A nivel mundial ha generado negocios millonarios y hay asociaciones internacionales que regulan la profesión de manera ética, lo que ha hecho que

muchas compañías lo tomen como un socio estratégico en los resultados.

¿Qué opinas sobre las diferentes líneas de coaching?

Hay muchas líneas. Está la línea americana, europea y la latinoamericana, que tiene una base desde la biolo-

gía cognitiva de Humberto Maturana, Francisco Varela y Rafael Echeverría. Esa fue la primera que llegó aquí a Paraguay. Sin embargo, con la digitalización hemos sido más impactados por la línea norteamericana, que se sabe vender mejor, pero yo tengo mi juicio al respecto. Creo que esos mo-

El coaching no sirve para todo. Está como direccionado a objetivos específicos y a públicos específicos. Hay una mezcla y confusión entre lo que es coaching y lo que es psicoterapia".

delos son muy "fast food": mucho humo y magia, pero sin sostenibilidad.

¿Cómo se debe adaptar el coaching a la cultura local?

Tiene que estar anclado en el conocimiento de la cultura. Si no estoy conectado con la cultura y desconozco su historia, estoy haciendo coaching a una idea. En Paraguay, temas como la Guerra de la Triple Alianza aparecen como elementos históricos que afectan. Es clave conocer ese "pack" cultural.

¿Qué consejo darías para aplicar el coaching en la dinámica empresarial?

Hay que conocer la impronta de cada equipo. Me baso en la teoría de la complejidad de Edgar Morán, que plantea que los sistemas organizacionales tienden al caos. Esa tensión creativa es necesaria para la vida del sistema. La idea de eliminar problemas y estar siempre felices va en contra de la vida misma.

¿Qué mensaje darías para el 2025?

El coaching sistémico se enfoca en traducir objetivos abstractos en comportamientos concretos. Sin esa traducción, no hay alineación ni resultados. Estoy lanzando un curso en abril sobre esta línea, que llevo desarrollando hace seis años.

Cómo en esta nueva era de I.A. las capacitaciones a equipos de ventas y colaboradores de empresas son realizadas por avatares interactivos



AFARA SALOMÓN
DIRECTOR GENERAL DE NEURAL GENIUS



Los avatares interactivos son presentaciones digitales impulsadas por inteligencia artificial que pueden interactuar de forma natural con las personas".

Alguna vez imaginaste que un avatar virtual podría ser tu próximo instructor de ventas? En la era de la inteligencia artificial (I.A.), esta visión ya es una realidad. Las empresas están transformando sus métodos de capacitación al adoptar avatares interactivos, lo que abre nuevas posibilidades para entrenar equipos de manera eficiente y personalizada.

¿Qué son los avatares interactivos en I.A.?

Los avatares interactivos son representaciones digitales impulsadas por inteligencia artificial que pueden interactuar de forma natural con las personas. Estos avatares pueden hablar, responder preguntas, mostrar emociones y adaptarse a las necesidades de los usuarios.

Tecnología detrás de los avatares interactivos

La tecnología utilizada incluye procesamiento de lenguaje natural, aprendizaje profundo y modelado natural humano. Estas herramientas permiten que los avatares comprendan, respondan y enseñen de manera efectiva.

La evolución de las capacitaciones empresariales

Del aula física a las plataformas digitales. Hace años, las capacitaciones requerían reuniones presenciales. Ahora, con plataformas digitales y herramientas de I.A., el aprendizaje es más accesible y dinámico.

Impacto de la inteligencia artificial en el aprendizaje corporativo

La I.A. ha llevado la personalización a un nivel superior, adaptando el contenido de aprendizaje a las necesidades individuales de los colaboradores.

Beneficios de usar avatares interactivos en las capacitaciones

Escalabilidad y accesibilidad

Un avatar puede capacitar a cientos de colaboradores simultáneamente, sin importar su ubicación geográfica.

Interacción personalizada

Los avatares se adaptan al ritmo y nivel de cada usuario, haciendo que el aprendizaje sea más efectivo.

Reducción de costos

Se eliminan gastos relacionados con viajes, materiales y recursos humanos adicionales.

Cómo los avatares interactivos transforman las ventas

Entrenamiento de habilidades blandas

Los vendedores pueden practicar habilidades como la empatía y la negociación con avatares que simulan clientes reales.

Simulación de escenarios de ventas

Los avatares pueden crear escenarios realistas para que los equipos practiquen y mejoren sus estrategias.

Análisis en tiempo real del rendimiento

Mediante algoritmos, los avatares evalúan el desempeño y ofrecen retroalimentación inmediata.

Capacitaciones para colaboradores con avatares de I.A.

Adaptación a diferentes niveles de experiencia

Desde nuevos empleados hasta líderes experimentados, los avatares ajustan el contenido según el nivel del usuario.

Resolución de problemas comunes

Los avatares pueden guiar a los colaboradores en la solución de desafíos diarios, como el manejo de conflictos o la adaptación al cambio.

Implementación de avatares interactivos en una empresa

Elección de la plataforma adecuada

Es crucial seleccionar una solución que se integre fácilmente con los sistemas actuales de la empresa.

Integración con sistemas existentes

La compatibilidad con Google Drive, CRM y LMS asegura una experiencia fluida.

Una empresa multinacional puede aumentar su productividad en un 35% al entrenar a sus equipos de ventas con avatares y reducir su rotación en un 20% gracias a capacitaciones interactivas y personalizadas.

El futuro de las capacitaciones con I.A.

Avances esperados en tecnología

Se espera que los avatares sean aún más realistas, con capacidades avanzadas de emoción y empatía.

Nuevas aplicaciones en diferentes sectores

Desde la educación hasta la salud, las posibilidades de los avatares son infinitas.

En la era de la inteligencia artificial, los avatares interactivos representan un cambio radical en cómo las empresas capacitan a sus equipos. Su capacidad para personalizar, escalar y ofrecer aprendizaje dinámico está transformando la forma en que las organizaciones se preparan para el futuro.

TECNOLOGÍA

Lilian Demattei, CEO y fundadora de Five Steam Academy

“Aprovechemos lo que ya tenemos para avanzar en educación con Inteligencia Artificial”

prensa@5dias.com.py

La Inteligencia Artificial (IA) y su impacto en la educación fueron los temas centrales de la entrevista con Lilian Demattei, CEO y fundadora de Five Steam Academy. La experta destacó la necesidad de una adopción segura y planificada de estas tecnologías en el ámbito educativo en Paraguay.

Demattei comenzó subrayando que, aunque el uso de la IA en la educación está en etapas iniciales en el país, existen esfuerzos regionales liderados por organismos internacionales como el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la CAF para fomentar el acceso seguro a estas herramientas. “La posibilidad del acceso a lo que es el uso de la Inteligencia Artificial en la educación lo está haciendo el Banco Mundial, como también lo está haciendo el BID, muy fuertemente, y la CAF en la región”, afirmó.

Un punto destacado fue el papel del Proyecto FEEI (Fondo para la Excelencia de la Educación y la Investigación) en la infraestructura educativa de Paraguay. Este programa ha permitido la instalación de 2.500 servidores en instituciones educativas, los cuales podrían convertirse en laboratorios de IA. “Nosotros tenemos una oportunidad porque hemos instalado pequeños servidores que pueden ser unos laboratorios de Inteligencia Artificial de manera segura”, explicó Demattei.

La experta también se refirió a las ventajas de contar con una conectividad interna en las escuelas a través de este proyecto. “Si bien no tenemos una buena conectividad a Internet, tenemos una buena conectividad dentro de las instituciones educativas a través del Proyecto FEEI”, destacó. Esta estructura permite trabajar internamente y generar conocimiento dentro de la comunidad educativa.

En cuanto a la formación docente, Demattei señaló que el nivel actual es insuficiente. “Todavía muy deficiente. Si bien hay mucha necesidad, también hay un porcentaje alto de evidencias que muestran una falta de apropiación de la tecnología por parte de los docentes”, afirmó. Además, mencionó que ha trabajado con tres instituciones educativas en capacitaciones sobre IA, alcanzando a más de 200 personas.

Demattei abogó por una política pública que priorice la capacitación docente en el uso de IA. Indicó que debería consistir en talleres funcionales con un enfoque en el aprendizaje significativo. “Sería interesante que se dé prioridad a esta capacitación y que sea una capacitación no por cumplir, sino que sean talleres verdaderamente funcionales y con un aprendizaje significativo”, propuso.

Sobre la posibilidad de modificar normativas relacionadas con la IA, Demattei consideró que no es necesario un cambio inmediato, sino un debate público informado. “No cambiaría ni tampoco enmarcaría.



Lilian Demattei, CEO y fundadora de Five Steam Academy.

Lo que sí se necesita es el debate público, más experiencia y pruebas pilotos específicas”, sostuvo.

En relación con el contexto internacional, mencionó que algunos países ya han implementado regulaciones que limitan el uso de tecnologías en las aulas, como el caso de Brasil, que prohibió el uso de

celulares en las escuelas. Sin embargo, destacó que Paraguay tiene una ventaja en infraestructura que podría aprovechar para implementar IA de manera segura.

Demattei enfatizó que la adopción de la IA transformará el concepto de educación de manera acelerada, pero requiere un enfoque

estratégico. “Podemos dar un salto, pero tenemos que trabajar estratégicamente, en especial los tomadores de decisión y los hacedores de política pública”, advirtió.

Al proyectar el 2025, consideró que el año representa una gran oportunidad para el país en términos de IA en la educación. “Yo veo como

una oportunidad tremenda para nuestro país. Todo está alineado para poder hacerlo, pero necesitamos que se despierte la voluntad de querer hacer”, afirmó.

Por último, destacó la importancia del rol de los medios de comunicación en la sensibilización sobre el tema. “A través de estos canales como 5Dias y otros, podemos hacer eco de esto como colirio en los ojos para poder visionar juntos y tener un pasaporte al futuro”, concluyó.

SOBRE FIVE STEAM ACADEMY

Es una institución dedicada a la promoción y fortalecimiento de la educación en Paraguay a través de la integración de competencias STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas). Su misión, según su sitio web, es transformar la educación paraguaya utilizando metodologías innovadoras y ágiles que permitan a los estudiantes desarrollar habilidades críticas y técnicas necesarias para el siglo XXI.

Trabajan en colaboración con instituciones educativas, tanto públicas como privadas, y buscamos aliados estratégicos en diferentes ciudades de Paraguay. Señalan que su objetivo es implementar planes piloto en colegios seleccionados, ofreciendo apoyo y capacitación a docentes para garantizar la sostenibilidad del proyecto. Además, colaboran con un equipo multidisciplinario de profesionales, incluyendo ingenieros, técnicos en informática, docentes y especialistas en diversas áreas.